

بسم الله وبعد: تم الرفع بحمد الله من طرف بن عيسى ق متخرج من جامعة المدية سنة 2007

للتواصل وطلب المذكرات :

بريدي الإلكتروني: benaissa.inf@gmail.com

MSN : benaissa.inf@hotmail.com

Skype :benaissa20082

هاتف : 0771087969

دعوة صالحة بظهر الغيب....

جامعة الجزائر
كلية الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماجستير
في قانون المؤسسات

الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري

بإشراف الأستاذ الدكتور إدريس بوكرا - إعداد الطالب عبد المجيد صغير بيرم

لجنة المناقشة

- الأستاذ الدكتور: محي الدين عكاشة رئيسا
- الأستاذ الدكتور: إدريس بوكرا مشرفا و مقررا
- الأستاذ : أحمية سليمان عضوا

السنة الجامعية 2003 – 2004

إهـــداء

إلى أساتذتي الآفاضل بكلية الحقوق جامعة الجزائر

إلى الزوجة الكريمة التي ساندتني إلى غاية استكمال هذه الدراسة

إلى ابنتي فاطمة التي أتمنى لها النجاح في دراستها..

إلى كل من ساعدني من بعيد أو قريب في إنجاز هذه الدراسة..

إلى الجميع أهدي هذا العمل المتواضع الذي أتمنى أن يسهم في إثراء النقاش حول أهمية القوانين الإجتماعية في ترقية المجتمع و تطوره.

وفقنا الله جميعا لما فيه الصلاح للبلاد و العباد

بسم ا الرحمان الرحيم

المقدمة

يعتبر الحق النقابي أهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات الحديثة ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين،بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر. وقد تعاظم هذا الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وصناعته لنصوص القانون الاجتماعي

وحمايته للطرف الضعيف في علاقة العمل، والسعي الدؤوب إلى مزيد التكريس لحقوق الانسان على الصعيدين الدولي والوطني،ذلك أن الحق النقابي أصبح شرطا لازما لفعالية تشريع العمل، بالاضافة إلى اتساع الاهتمام من لدن الطلبة والباحثين والجامعيين والمختصين بالموضوع المتعلق بالحقوق والحريات النقابية،وقانون العمل والضمان الاجتماعي، والمنازعات الاجتماعية ومنظومة التقاعد والمعاشات،وهوالاهتمام الذي نجد تجسيدا له في الأعداد الكبيرة من مذكرات الليسانس والماجستير ورسائل الدكتورة في كلـيات وجامعات الجزائر وفي البلدان العربية والغربية، بل تأسست جمعيات دولية وأنشئت معاهد وجامعات متخصصة في تشريع العمل بصفة خاصة وفي التشريع الاجتماعي بصفة عامة.

كما أن منظمة العمل الدولية التي أسست لعهد جديد عام 1919 أصبحت تعد من بين أهم من يسهم في إثراء النصوص الاجتماعية والقانونية ضمن التشريعات الوطنية بفضل ما توفره من معايير عمل دولية تدعم الجهد الدولي من أجل الحقوق والحريات الانسانية والنقابية وتكريس مبدأ الحرية النقابية[*] من خلال اعتماد الاتفاقية (رقم87) لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية[1] وحماية حق التنظيم، وكذلك الاتفاقية (رقم98) لعام 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية[2].

ويعتبر اقرار المشرع الدولي والوطني الحق النقابي من أهم الضمانات القانونيـة التـي تخـول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية بكل حريـة ودون إذن مـسبق مـن الـسلطات المختصة من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها ومنتسبيها المادية والمعنوية، ويرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين رئيسيين وهما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي.

من هـذا المنطلق الذي حددت معالمه ومرجعياته منظمة العمل الدوليـة وكرسـت مـضامينه ونصوصه القانونية الدساتير الوطنية والاتفاقيات الدولية و الاتفاقيـات والاتفاقـات الجماعيـة والمواثيق الاجتماعية، أصبحت انشغالات منظمات العمال و منظمات أصحاب العمـل جـزءا هاما من اهتمامات وأولويات الدولة الحديثة التي تقوم على حق المواطنة الكاملـة، وأن العمـل يشكل مصدرالحياة والنماء والاستقرار الاجتماعي. ذلك أن قصة الانسان على الأرض هي فـي حقيقتها بحث متواصل وشاق وسعي دائم لتكريس حقوقه وضمان حرياته الأساسية. فالقاعدة التي يجب أن تحفز كل باحث أو مهتم أو دارس لقانون العمل والتشريعات الاجتماعيـة و المهنيـة،

---

[*] - تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919، و هيكلتها ثلاثية الأطراف، و يشمل مجلس إدارتها على ممثلين للحكومات ومنظمات العمال و أصحاب العمل، و هي تنظم مؤتمرا للعمل مرة كل سنة وقد لعبت دورا كبيرا في اقرار معايير عمل دولية في مجال العمل، كما ساهمت في تكريس و تعزيز صيغة الحوار و التشاور الثلاثي بين أطراف الإنتاج.

[1] - حتى تاريخ 31 ديسمبر 2001 حصلت الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم، والمصادق عليها أثناء الدورة رقم (31) للندوة الدولية للعمل عام 1948 ودخلت حيز النفاذ في 1950/07/04 ،على (134) تصديقا.

(المصدر: الندوة الدولية للعمل – الدورة 89 عام 2001 – المكتب الدولي للعمل، التقرير الثالث و الجزء الثاني – ص 100).

[2] - حتى تاريخ 31 ديسمبر 2001 حصلت الاتفاقية رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية و المصادق عليها أثناء الدورة رقم (32) للندوة الدولية للعمل عام 1949 و دخلت حيز النفاذ في 1951/07/18، على (148) تصديقا. (المصدر: الندوة الدولية للعمل – الدورة 89 – مرجع سابق- ص 113 .

والحق النقابي،وكذا الحقوق الدستورية الأخرى ذات الصلة بحقوق الانـسان هـي أن النـاس يولدون ويعيشون أحرارا متساوين في الحقوق و الواجبات.

يكتسب الحق النقابي أهميته من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطيـة والالتزام بمبادئها، وذلك للارتباط العضوي بين الحق النقـابي والحريـات العامـة والأساسـية للإنسان. هذا وقد أصبح الحديث عن الحق النقابي والقوانين الناظمـة لـه مـن الـضروريات الأساسية بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد الذي يقوم على تقليص دور الدولة اجتماعيا واقتصـاديا، وتحرير التجارة، وفتح الأسواق أمام رؤوس الأموال، الأمر الذي يجعل رأس المال قادرا على الانتقال من بلد إلى آخـر،ومن منطقـة إلـى أخرى بكل سرعة مستفيدا من الثورة المعلوماتية، والمرونة الضريبية والاستثمارية، والتطـور التقني والعلمي الذي أتاح له الإنتاج في مواقع متباعدة.وهذا ما يجعل راس المال يـستخدم هـذه الميزة للضغط على الحكومات والمنظمات النقابية من خلال التهديد بـالإغلاق والانتقـال إلـى مناطق إنتاج أخرى أقل تكلفة، وأيسر تعاملا، وأكثر حماية للاستثمار وتنقـل رؤوس الأمـوال، وقمعا للحق النقابي والانتساب إلى منظمات العمال وأصـحاب العمـل. كمـا أن الـصعوبات الاقتصادية والأزمات المتكررة أبرزت هي الأخرى تحولات هامة وظواهر جديدة تتعلق بالنظرة إلى علاقات العمل، وممارسة الحق النقابي. ولعل من المفارقات " أن تكون الأزمة الاقتـصادية العالمية الكبرى لسنة 1929 قد أفرزت نظرة جديدة تدعم الدور التعديلي والاجتمـاعي للدولـة تحت الأفكار الكنزية التي أسهمت بشكل واسع في تجاوز مرحلة الأزمة والانتقال إلـى مرحلـة قيادة الدولة للمشاريع الاستثمارية الكبرى، في حين أن الأزمات الحالية لم تولد نظرة أو مدرسة فكرية جديدة، بل أعادت الإعتبار لأفكار القرون الماضية بشأن مسألة دور الدولة في المجتمـع والدعوة الصريحة إلى التقليل من رقابة السلطات العمومية بشأن معايير العمل الوطنية وضمان الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية والمهنية.

إن هذا التراجع للدور الاجتماعي والتعديلي للدولة ولد بدوره تراجعا للنظرة تجاه مسألة توزيع الثروة، وخاصة المسألة المتعلقة بتشريع العمل، وسيزداد الحديث عن الحق النقابي وضرورة احترام معايير العمل الدولية كلما تضاعفت أهمية دور ومكانة رأس المال فـي هـذه العولمـة واتسعت دائرة الاندماج في الاقتصاد الدولي، في حين يتضاءل دور قوة العمل ووزنها في علاقة القوة التي تحكم التوازن في علاقات الإنتاج[3].

[3] - حتى 31 ديسمبر 2000 لم تعتمد دول مجلس التعاون الخليجي الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي (رقم87)، باستثناء دولة الكويت التي صادقت عليها في 21 ديسمبر 1961، في حين لم تصادق دول الخليج على الاتفاقية الخاصة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية (رقم98) بما فيها دولة الكويت.

بدورها عرفت الجزائر أثرى حركة اجتماعيـة ارتبطت بالمطالب السياسي المتمثل في الـدفاع على القضية الوطنية[4] ، وتجسيد التلازم بين الكفاح النقابي والكفاح الوطني قبل وبعد الاستقلال، وذلك بالرغم من الأزمات التي اعترضت مسار الحركة النقابية الجزائرية دفاعاعن الاسـتقلالية النقابية وحق التنظيم والتعددية النقابية.فالدولة الجزائرية صادقت على أغلـب اتفاقيـات العمـل لمنظمة العمل الدولية،وأن النظام الخاص بعلاقات العمل الذي تم اقامته مـن خـلال القـوانين الاجتماعية في 1990 قد كرس بدوره إلغاء النظام القـديم الـذي حددتـه نـصوص التـسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أسست مبدأ المشاركة في التسييرعبر المجالس العماليـة، ونصوص القانون الأساسي العام للعامل التي حددت ممارسة الحق النقابي في اطار الاتحاد العـام للعمـال الجزائريين دون سواه،وهو التأكيد الذي أضافه المشرع الجزائري في القـانون رقـم 88-28 المؤرخ في 19 يونيو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي عندما حدد من جديد منظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الاطار القانوني الوحيد لممارسة هذا الحق النقابي.

وقد قام المشرع الجزائري بتكييف التشريع الاجتماعي الوطني و الأحكام الدسـتورية الجديـدة التي كرست الحق النقابي لجميع المواطنين،وهو النص القانوني الصريح الـذي أوجـب علـى السلطات العمومية أن تحدث تغييرا جذريا في نظام قانون العمل في الجزائر، واعتماد نصوص قانونية جديدة تضمنت أساسا؛ تعاقدية علاقات العمل، والتعددية النقابية، والحق فـي الإضـراب والتفاوض الجماعي في كل المستويات، و إعادة تأهيل تفتيش العمل وتكليفـه بمراقبـة تطبيـق القوانين الاجتماعية وفض منازعات العمل وظهور اطار تحكيم للسلطة العمومية[5].

ولأهمية الحق النقابي الذي أصبح حقا أقرته مواثيق العمل الدوليـة وأغلـب دسـاتير الـدول، وموضوع دراسات قانونية وبحوث جامعية ينجزها الباحثون والدارسون الجامعيون والمهتمـون بالتشريعات الاجتماعية، وقع اختيارنا في هذه المذكرة على الموضوع المتعلق بالحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، وهدفنا من وراء هذا الاختيار أن نقدم مذكرة بـشأن الحق النقابي كموضوع قانوني لم توليه الجامعة الجزائرية ما يجب أن يستحقه من بحث علمـي وأكاديمي بالنظرلما تعيشه الساحة الوطنية من حركية اجتماعية و مطلبية تطرح أهمية ممارسـة الحقوق والحريات النقابية التي أصبح البعض من فقهاء القانون ملازمة للحـق فـي التعدديـة النقابية، وتمكين منظمات العمال من الاعتراف القانوني والرسمي لها التزاما بالتعهـدات التـي تعهدت بها الدولة الجزائرية بشأن الاتفاقيات الدولية في هذا الشان.

---

[4]- د.أحمد عبيد ، " على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق: الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري"، ندوة تاريخ الحركة النقابية في الجزائر التي انعقدت يومي 19 و 20 فيفري 1986 بمناسبة إحياء الذكرى (30) لتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

[5]-- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي - تقريرحول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة، الجزائر - أفريل1998 - ص 5 -.

كما أن الغاية من اختيار هذه المذكرة بعنوان" الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري" في وقت يتزايد فيه الحديث بشأن تقييم التجربة في مجال ممارسة الحـ ـق النقـابي والحقوق الاجتماعية الأخرى كالحق في الاضراب، والحق في المفاوضة و المشاركة، والتـأمين الاجتماعي والتقاعد و التي تعتبربمثابة حقوق لصيقة بالحق النقابي، هي أن نـسهم فـي اثـراء النقاش الدائر على مستوى الجامعة الجزائرية التـي يجـب أن يتعـاظم اهتمامهـا بـالقوانين الاجتماعية تحليلا ودراسة وبحثا مقارنا سيما فيما يخص الحق النقـابي.فعلـى كـل دارس أن يتجاوز الفكرة الخاطئة وكأن موضوع الحق النقابي محرما لحساسيته أولطبيعة العلاقة الوثيقـة التي تربط هذا الحق الدستوري بالأوضاع السياسية العامة في بلادنا وما يحدث من متغيرات في الأسس القانونية و الاقتصادية للدولة الوطنية منذ الامضاء على برنامج التسوية الهيكليـة مـع المؤسسات المالية العالمية في 1994.

تتأكد أهمية دراسة الحق النقابي و تثمين دور القضاء الجزائري في صناعة القانون الاجتماعي، و بناء قانون عمل متطـ ـور و انساني و مساعد في الاستـ ـقرارالاجتمـاعي و المهني جلية إذا عرفنا أن هذا القانون يحكم الجانب الأعظم مـن تركيبـة المجتمع،فالجانـب الغالـب مـن أفراده،إنما يقومون بعمل تابع لحساب أوتحت سلطة أواشراف غيرهم، ويتوقف رزقهـم غالبـا على عملهم ذاك وما يحصلون من أجر لقاءه.

يرتكز هذا البحث على اشكالية تثير جملة من الأسئلة القانونية كالأتي:

يخص السؤال الأول، كيف سيتواصل النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في ظـل عولمـة الاقتصاد،وبروز أنماط جديدة من العمل وغيرهامن التطورات الاقتصادية التي هي بصدد تغيير ملامح عالم الشغل في العلم و أصبحت تؤثر في التنظيم الاجتماعي للعمل؟

وأي دور للحقوق والحريات النقابية في ظل اشتداد المنافـسة، وتحريـر المبـادلات التجاريـة وعولمتها وما قد تفرزه من تعديلات في منظومـة القـوانين الاجتماعيـة الوطنيـة تـستجيب لاشتراطات المرونة في عقد العمل،والدعوة إلى مزيد حرية التعاقد، وإعادة تكريس مبدأ سلطان حرية الارادة في ابرام علاقة العمل، والمطالبة بالحد الأدنى من تدخل الدولة في تحديـد سـلم الأجور و المراقبة الادارية للطرد لأسباب اقتصادية،وذلك على اسـاس أن الملكيـة الخاصـة لوسائل الإنتاج هي الأساس ؟

هناك من دعاة المدرسة التقليدية التي كان لها الأثر الكبير في المجال الحقوقي من يعيدون طرح المبادئ الحقوقية الليبرالية كمبدأ استقلال الإرادة وحرية التعاقد ويطالبون بمنع الدولة من أن تحد من سلطان الارادة الفردية، وأن يكون تدخلها إلا لحماية الأداب العامة والنظام العام؟

ما دور المشرع الجزائري في حماية الحق النقابي وممارسـته و مواصـلة صـياغة الأحكـام القضائية في مجال العمل والتصدي للتحديات التي بدأت تفرض آلياتها وقواعدها ونظمهـا فـي بلادنا؟

وما دور منظمات العمال وأصـحاب العمـل والسلطات العمومية في صناعة قانون اجتماعي لا تفريط فيه بالحقوق الأساسية في العمل ولا افراط فيه الاستجابة لدعاة المزيد مـن المرونـة والتسويف في ظروف وبيئة العمل ؟

إن اقرار المشرع الجزائري للحق النقابي دستوريا وعلى مستوى المنظومة التشريعية الوطنيـة من خلال الاصلاح الواسع لتشريع العمل الذي شرع فيه في بداية 1990 لم يكن يهدف فقط إلى تغيير علاقات العمل تغييرا شاملا، بل أيضا إلى التعديل العميق لنظام العلاقات المهنيـة داخـل المؤسسة الاقتصادية وعلى مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والاجتماعي والخـدمي. كما أن الجدل لايزال قائما كما نلمس ذلك على مستوى ممارسة الحق النقابي ميدانيا ومحاولات تقييده نتيجة استفحال مظاهر العمل الهشة وتراجع نفوذ الدولة عبر تحريـر الـسوق الـوطني، وتحول سوق العمل في بلادنا من سوق داخلية محمية إلى سوق مفتوحة أمام المنافـسة الدوليـة وبما فيها مزاحمة اليد العاملة المحلية.

وبعبارة أخرى:

أي مصير للحق النقابي في الجزائرمع استفحال ظاهرة المرونة والمناولة فـي اليـد العاملـة[6] وبروز أشكال هشة في العمل والترويج المتزايد لمفهوم "حرية الأسواق" بما فيها سوق العمل ؟

في حين يخص السؤال الثاني؛ كيف يتم التحضير القانوني و تفعيل ممارسة الحقوق والحريـات النقابية دون أن يشكل ذلك عائقا أمام المستثمرين و أصحاب رؤوس الأموال الـذين يقـصدون الجزائر،وكيف لمنظمات العمال و أصحاب العمل و السلطات العمومية أن تسهم في حماية الحد الأدنى من ممارسة الحق النقابي ومواجهة التحديات التي تفرضها العولمة على تشريعات العمل الوطنية التي هي محل انتقادات شديدة،منذ عدة سنوات،من قبل البعض ممن يـصفون أحكامهـا بالصلابة وعدم المرونة،ويتهمونها بأنها أصبحت عائقا أمام التطور الاقتصادي والاجتماعي في نفس الوقت؟

لمعالجة هذه الإشكالية ارتأينا أهمية اعتمادنا على خطة بحث تقوم على النحو التالي:

- الفصل الأول بعنوان « المصادر الدولية للحق النقابي » وهو مقسم إلـى مبحثـين اثنيـين، نستعرض في المبحث الأول ظهوروتطور فكرة الحق النقابي وحمايته منذ القرنين الثامن عـشر والتاسع عشر إلى أن أصبح واقعا ملموسا وأساسيا للبناء الذي أرست قواعده ومعاييره منظمـة العمل الدولية وكرسته مختلف المواثيق و العهود الدولية،بالإضافة إلى أهـم التحـديات التـي

---

[6]- اعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي الفرنسي،بتاريخ 21 /03 /1975 في نشريته الدورية – الإستشارة- التعريف التالي للمناولة على أنها العملية التي توكل من خلالها إحدى المؤسسات إلى مؤسسة أخرى مهمة تنفيذ جزء من أعمال الإنتاج أو الخدمات لحساب المؤسسة الأولى وحسب كراس شروط جاهز مسبقا مع احتفاظ المؤسسة الأولى بالمسؤولية الإقتصادية النهائية الناشئة عن العملية.ويعرف القانون الفرنسي المؤرخ في 31 /12 /1975 المناولة على أنها العملية التي يوكل من خلالها صاحب مشروع،تحت مسؤولياته الخاصة، إلى شخص آخر يسمى المناول تنفيذ كل أو جزء من عقد المقاولة أو الصفقة العامة المبرم بينهما.

هذا التعريف الفرنسي قريب جدا من ذلك الذي اعتمدته المجموعة الاقتصادية الأوروبية في جانفي 1989 .

نقلا عن:- Le Guide juridique - Confédération Générale du Travail - 2001 – Paris – France

تواجهه نتيجة المزيد من التوجه الاقتصادي المندمج دوليا، وبروز أشكال عمل هشة لا تحترم عقد العمل النموذجي الذي ساد لمدة طويلة وكان يقوم على الاستمرارية والاستقرار في منصب العمل والاشتغال لصاحب عمل واحد واعتبارعلاقة العمل بمثابة اجراء للدمج الاجتماعي.

نتناول في المبحث الثاني " الحق النقابي في الاتفاقيات والعهود و المواثيق الدولية" و معالجة ما كرسته من منظومة معيارية تخص العمل على الصعيد الدولي، وكيف اثرت هذه المنظومة في التشريعات الاجتماعية الوطنية، وأصبحت مصادر أساسية في مجال احترام وتكريس الحقوق الانسانية للانسان، واعتبار الحق النقابي بمثابة عنصر هام و أساسي في اطار منظومة الحقوق الأساسية للمواطن.

نستعرض بالدراسة و التدقيق في الفصل الثاني بعنوان«الحق النقابي في التشريع الجزائري » وهو مقسم إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول الحق النقابي في الدستور والنصوص القانونية الأساسية التي أقرت هذا الحق و كيف أن المشرع الجزائري قد تعامل مع الحقوق و الحريات النقابية من واقع اشتراطات المراحل التي مرت بها الدولة الوطنية، واستدعت من أن يواكب التشريع الاجتماعي أهم مراحل بناء الاقتصاد الجزائري، وذلك من خلال استعراضنا لأحكام الدستوروتشريعات العمل، ومدلولات الحرية الفردية والجماعية ونطاقها، بالإضافة إلى التطرق لموضوع الحق النقابي وإجراءات ممارسة الحق في المفاوضة والمشاركة والإضراب.

كما نتناول في المبحث الثاني بعنوان «التمثيل وحماية الحق النقابي» المواضيع المتعلقة بالتمثيل النقابي واجراءاته والمسؤولية المدنية للمنظمات النقابية والتعددية النقابية وموقف المشرع منها، و كيف تم التعامل مع الحقوق الأساسية التي كرستها الأحكام الدستورية و ما دور قضاء العمل في صناعة القانون الاجتماعي، وهل وصلت التجربة التفاوضية في بلادنا إلى نقطة يمكننا من خلالها التفاؤل بمستقبل الممارسة النقابية في وطن يعيش تحولات عميقة ويتجه نحو المزيد من تقليص دور الدولة كمشغل رقم واحد، وهو ما لم يعد مقبولا في زمن المؤسسة الافتراضية، واتساع دائرة المناولة، والعمل الجزئي، و العمل في المنزل وهي من التحديات التي تواجه الحق النقابي في الجزائرو ما يشمله من الحق في المشاركة و الحق في المفاوضة و الحق في الاضراب.

نختم هذه المذكرة بجملة من الاستنتاجات التي توصلنا إليها مرفقة ببعض المقترحات التي رأينا ضرورة اقتراحها لعلنا سنسهم من خلالها في تعبيد الطريق لإجراء دراسات موسعة مستقبلا لواقع الحق النقابي في الجزائر مقارنة بالمعايير الدولية للعمل التي صادقت بلادنا على أهمها، وذلك لأهمية الموضوع المتعلق بالقوانين الاجتماعية وارتباطه بتطور المجتمع وتثبيت الاستقرار الاجتماعي.

الفصـــــــل الأول

المصادر الدولية و الوطنية للحق النقابي

لأهمية تحديد الطبيعة القانونية للحق النقابي في اطار التنظيم الدولي للعمل خصـصنا فـصلا كاملا له بعنوان "المصادر الدولية للحق النقابي" نتناول في المبحث الأول الموزع إلى مطلبيـين أثنيين وفروع ثلاثة ظهور فكرة وتطور مفهوم الحق النقابي ومدلولاته باعتباره أهم حق قانوني تحققه منظمات العمال وأصحاب العمل في العالم بفضل النضال المريروالمتواصل مـن أجـل اقراروتكريس هذا الحق الذي أصبح جزءا هاما من الحقـوق العامـة الأساسـية فـي اطـار المنظومات التشريعية الوطنية والدولية.

ونستعرض في المبحث الثاني من الفصل الأول و الموزع بدوره إلى مطلبيين اثنـين وفـروع ثلاثة موضوع الحق النقابي في الاتفاقيات و العهود والمواثيق الدولية التي اعتمدتها كـل مـن منظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة، ومنظمة العمـل العربيـة، وكـذلك العديـد مـن المنظمات العمالية والنقابية الإقليمية منها والدولية.

المبحث الأول

ظهور وتطور فكرة الحق النقابي

لئن كان البحث في اشكالية الحق النقابي يتطلب بالضرورة تناول الواقع النقابي باعتباره سابقا لتكريس هذا الحق، فإن التطرق إلى ظهور وتطور فكرة الحق النقابي يفرض بدوره استعراض المواضيع التالية وذلك لارتباطها العضوي بتكريس الحق النقابي، وأهمها الظروف التاريخية التي أحاطت به، وتطور مدلول الحق النقابي، بالإضافة إلى تناولنا لإجراءات حمايته من خلال اللجان القانونية التي شكلتها كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية وهي اللجان التي أصبحت تؤثر إيجابا من خلال تقاريرها الدورية في تعزيز المنظومة المعيارية في مجال العمل. ويعتبر اقرار الحق النقابي في الدول من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال وأصحاب العمل المطالبة بحقوقهم، وتحقيق المكاسب المادية والمعنوية ويرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين رئيسيين وهما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي.

إن التشريع الاجتماعي باعتباره فرع من فروع القانون تنطبق عليه المبادىء العامة التي تنظم مصادر التشريع عموما إلى مصادر دولية و مصادر وطنية.فالمصادر الدولية هي المعاهدات و الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدولة و تصادق عليها برلماناتها أو مع المنظمات الدولية كمنظمة الأمم المتحدة و منظمتي العمل الدولية و العربية و الاتحاد الافريقي و الجامعة العربية. أما المصادر الوطنية فتتمثل في مجموعة النصوص القانونية و التنظيمية التي تصدرها السلطة التشريعية، أو مجموعة النصوص التنظيمية و التنفيذية كالمراسيم و الأوامر الرئاسية و القرارات و التعليمات التي تصدرها السلطة التنفيذية، و كذا الأحكام القضائية التي يجد اتفاق بشأنها على أنها أصبحت تلعب دورا متميزا في صناعة قانون العمل من خلال الاجتهاد القضائي فيما يخص تنظيم شروط و بيئة العمل.

المطلب الأول

تكريس الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي حقا شاملا يتسع لجميع أنشطة منظمات العمال وأصحاب العمل، وقد شكل الاضراب سلاحا استفاد منه العمال لإرغام أرباب العمل ومستغليهم على الاستجابة للمطالب العمالية[7]. وقد تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادرعن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 الحق في تكوين نقابات عمالية والانتساب إليها بكل حرية.

ويجمع المهتمون بحقوق الإنسان على اعتبار هذا الإعلان العالمي أشمل وثيقة صدرت عن المجتمع الدولي المعاصر ممثلا في الأمم المتحدة تقرو تكرس حقوق الإنسان وحرياته، وإن كان قد سبقه بعض الوثائق التاريخية التي تعبر عن مجموعة أو أخرى من الحقوق الأساسية للإنسان، والإقرار بحق المواطنة، وكلها صدرت في أطر وطنية وليست عالمية،ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

- وثيقة الماجناكارتا الصادرة عام 1615 في بريطانيا بعد نزاعات و ثورات شعبية ضد الاستغلال والبطش والتنكيل بالحقوق الأساسية بالانسان،

- إعلان الاستقلال الأمريكي الذي صدرعام 1776 الذي جاء بعد معارك مريرة أزهقت الملايين من الأرواح من أجل الحرية و الديمقراطية والمواطنة، وكذا الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن الذي صدرعام 1789 عن الجمعية الوطنية الفرنسية بعد صراع دموي بين البورجوازية الناشئة ضد قوى الإقطاع الرافضة للتغيير لصالح الحقوق و الحريات الأساسية للمواطن. ومنذ تلك الحقبة تنوعت وتعددت العهود والعقود والمواثيق الدولية التي تقر حقوق الإنسان وحرياته،إذ يشكل صدورالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية وكذا العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 عن منظمة الأمم المتحدة أحد أهم المرجعيات القانونية التي أقرها المجتمع الدولي دفاعا عن قضايا الحرية وحقوق الإنسان والحقوق النقابية و تأسيس النقابات و الإنضمام إليها.

وفي عام 1979 اعتمدت الأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكذلك اتفاقية حقوق الطفل عام1989. وبالموازاة مع هذا التطور على المستوى الدولي، أقرت الدول العربية من خلال مؤتمر العمل العربي عدة أدوات قانونية بممارسة الحق النقابي وأهمها ما أقره مؤتمر العمل العربي المنعقد بمدينة الإسكندرية (جمهورية مصر العربية) عام 1977،

---

[7] - د.ماهر أحمد زكي- المفاوضات الجماعية و حق الإضراب- مجلة العمل و التنمية - المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر– العدد رقم 5 السنة 1986– ص 28 إلى41.

وإصداره للاتفاقية العربية (رقم8) لعام 1977 الخاصة بالحقوق والحريات النقابية، و قد سبق لمنظمة العمل العربية أن اعتمدت الاتفاقية (رقم01) لعام 1966 المتعلقة بمستويات العمل في الوطن العربي،وتتضمن نصوصا تكفل الحرية النقابية وحق التنظيم النقابي، كما أضيف بند «تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية» في عام 1975 إلى القانون التأسيسي للمنظمة.

هذا و قد أكد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في فيلادلفيا في الدورة رقم(26) بتاريخ 1944/5/10 المبادئ الأساسية التي أقيمت عليها المنظمة وهي على وجه الخصوص:

- أن العمل ليس بسلعة، وأن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لإحراز التقدم، وأن الفقر في أي مكان يشكل خطرا على الرفاه في كل مكان، وأن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنها ومواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل أمة، وبجهد دولي متواصل متضافر يسهم فيه ممثلو العمال وأصحاب العمل، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، ومشتركين معهم في النقاش الحر والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه المجتمع.[8]

تعتبر ديمقراطية علاقات العمل جزءا لا يتجزأ من الديمقراطية الاجتماعية ومظهرا ملموسا للتمتع بالحريات والحقوق النقابية،ذلك أن الحريات النقابية شرط لازم لا غنى عنها لفعالية العمل النقابي وممارسة الديمقراطية بمفهومها الواسع في إطار المجتمع. ويعلمنا التاريخ أن الكفاح من أجل الحرية النقابية لم يكن سهلا لكونها شكلت قاطرة حقيقية في مجال تكريس الحريات الديمقراطية وهي ضمان لها.تعكس العديد من الانتصارات التاريخية عراقة الإضراب في المجتمعات العمالية في العالم وفي أوروبا على وجه الخصوص ضد الاستغلال، وهو ما يدفع ببعض الباحثين في التاريخ الاجتماعي إلى اعتبار القرن الثامن عشر بمثابة قرن للعصيان العمالي[9].

ولأهمية الموضوع رأينا من الضروري استعراض ظهور وتطور فكرة الحق النقـابي والأدوات القانونية التي تكفل حمايته على النحو التالي:

الفرع الأول: ظهور فكرة الحق النقابي

شهد القرن الثامن عشر الذي اقترب بالمجتمعات الأوروبية إلى النهضة الصناعية الكبرى أصداء جديدة للمطالبة بتحسين شروط الحياة والعمل، واحترام الحقوق الأساسية للعمال، وتحديد ساعات العمل الفعلية إلى ثمان. وقد قاد العديد من الفلاسفة والمفكرين الاجتماعيين الحملات الداعية إلى أنسنة علاقات العمل وتوزيع أعبائه بعدل واحترام إنسانية العامل.

لقد دافع الاشتراكي الطوباوي روبرت وين (1771-1851) عن هذا الموقف في كتابه " دليل الخيرات للعمال " الصادر في عام 1817، فقال «أن الثماني ساعات هي القدر الذي يمكـن أن

---

[8] - يعتبر إعلان فيلادلفيا الصادر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،الدورة رقم (26) بتاريخ 1944/05/10 ، أهم و أبرز النصوص الصادرة عن منظمة العمل الدولية . كما جاء في معاهدة فرساي نص يعترف" بحق التجمع من أجل أي غرض لا يتعارض مع القوانين و ذلك على السواء بالنسبة للعمال وأصحاب العمل".

[9] - -Robert Goetz – Le mouvement des grèves en France- (1919 – 1962) - Edition Sirey – France 1965,p12.

يتحمله الإنسان، ويظل في صـحة جـسمانية وعقلية جيدة، وأن الثمـاني سـاعات كفيلـة بتحقيق وفرة الإنتاج لصالح الجميع، ولا يصح أن نحرم العمال من الراحة لكـي نزيـد ثـراء الأغنياء ورجال الصناعة»[10]. كما كان هذا الأخير من بين الأوائل الذين طرحوا فكـرة تنظـيم نشاط دولي حول مشكلات العمل.

ومن جهته، تبنى الصناعي الفرنسي دانيال لوقرون (1753- 1829) فكرة اعتماد قـوانين أو معايير دولية في مجال العمل يكون من شأنها أن تشكل مرجعيات قانونية بالنسبة لرجال القانون وممثلي العمال وأرباب العمل. وعندما وصلت النهضة الصناعية إلى أوجها في مطلـع القـرن التاسع عشر وتضاعفت أشكال الاستغلال، وتزايدت شراسة الصناعيين في بريطانيا وفرنسا وفي العديد من الدول الأوروبية التي بدأت تلتحق بركب الثورة الصناعية، انتقلت قيادة الكفـاح مـن أجل تحسين ظروف العمل والمعيشة، وضبط سـاعات العمـل الفعليـة، والتكفـل بالمطلبيـة الاجتماعية برمتها، من محافل الفلاسفة والمفكرين والاشتراكيين الطوباويين (الخياليين) إلى أيدي الحركات الاجتماعية والممثلين النقابيين في هذه الدول. فهم الذين قـادوا الحركـة الاحتجاجيـة الواسعة التي شملت الإضرابات والمسيرات والمظاهرات العمالية في كل من بريطانيا وفرنـسا، وذلك إلى غاية تشكيل "الجمعية الدولية للعمال" عام 1823 التي مهدت لبروز كفاح دولي مـن أجل الحقوق والحريات النقابية وتحسين شروط العمل والحياة للعمال[11].

هناك من يعتبر أن سنة 1884 كانت بداية لتغييرات وإصلاحات عميقة فـي مجـال علاقـات العمل، وهي الإصلاحات التي مهدت لوضع اللبنات الأولى لما اتفق على تسميته فيما بعد بقانون العمل، [12] أو المبادئ الأساسية للتنظيم الاجتماعي للعمل. ومن المفيد التذكير أن حركة الثمـاني ساعات حققت نجاحا لافتا للنظر في الولايات المتحدة الأمريكية إذا قورنت بأوروبا التي تأخرت شيئا ما في مجال إقرار هذا الحق. فعلى صعيد تحديد سـاعات العمـل الفعليـة و الاعتـراف بالإضراب، صدر قانون «أنجر سود» عام 1827 الذي حدد ساعات العمل بثماني ساعات فـي جميع المصانع والورشات الصناعية والخدمية التي تتعاقد مع الحكومة الأمريكية وسمحت هـذه الأخيرة في 1914 ولأول مرة باللجوء إلى الإضراب وفي 1947 أصدرت قانونا باسم قـانون تافت- هارتلي، لكنه يقيد حق الإضراب بإجراء الإخطار المسبق.[13]

هذا ويعتبر المشرع البريطاني أول من أصدر في عام 1824 قانونـا يجيـز تـشكيل نقابـات وممارسة حق الإضراب، لكن بشروط تعجيزية حالت دون تنفيذه وهذا إلى غاية 1875، إذ فتح

---

[10] - د.محمود محي الدين – العامل والثقافة – مطبوعات الجامعة العمالية بالقاهرة –سنة 2001 - ص 36 .

[11] - Pascal Rennes et Bruno Guennard – Le droit conventionnel et la négociation collective en France- Revue Algérienne du travail – INT – Alger 1992- N21- p. 56.

[12] - حمية سليمان – النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – الجزء الأول – ديوان المطبوعات الجامعية – سنة 1998 - ص 36.

[13] - أبركان براهيمي جميلة – الإضراب - مجلة المرشد التي يصدرها المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين- العدد رقم 13 – سنة1991 ص 27 إلى46 .

باب العمل أمام النقابات، بعد أن كان القـانون البريطاني يعتبر أن كل اتفـاق أو تجمـع أو تحالف مهني يعد تآمرا على حرية الصناعة وحرية العمل والتجارة، ومن ثم فهو عمـل غيـر مشروع وبالتالي يقع تحت طائلة القانون الجنائي.[14]

ليس من المبالغة في شيء القول أن التجربة البريطانية أقرت الحق النقابي، وكرست وجوده في بداية القرن الثامن عشر قبل غيرها من التجارب في الدول الغربية كالولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا، باعتباره حرية أساسية لصيقة بحرية الانسان لا يمكن التنكر إليه في ظل دولة تحتـرم الحريات العامة، وتقوم على مبدأ المواطنة. وتجـدر الإشـارة إلـى أن النـضالات المطلبيـة الاجتماعية والنقابية في الولايات المتحدة الأمريكية قد أصـيبت بنكـسة فـي أعقـاب الأزمـة الاقتصادية (1873- 1883) التي عرفتها أمريكا وسميت بالسنوات العـشر الحالكـة، إلاّ أن الحركة النقابية استعادت نشاطها عند نهاية عام 1883، وتمكنت من إثارة الموضوع المتعلـق بتنظيم العمل، وتحديد ساعات العمل الفعلية، واحترام تمثيل العمال، داخل اللجنة التشريعية على مستوى الكونجرس. وقد شهدت سنة 1884 ميلاد أول منظمة نقابية وعمالية عقـب المـؤتمر العمالي المنعقد في مدينة شيكاغو عام 1884 والدعوة إلى اعتبار أول ماي من كل عام يومـا للتظاهر من أجل ثماني ساعات عمل فعلية.[15] وقد شهد أول ماي سنة 1886 مشاركة عماليـة واسعة وبلغ عدد الإضرابات التي أعلنت في هذا اليوم نحو خمسة الاف إضراب وكان الـشعار المرفوع هو: "من اليوم ليس على أي عامل أن يشتغل أكثر من ثمان ساعات".[16]

وفي فرنسا، كان الحديث يدورحول المعارك العديدة التي قادتها الحركات الاجتماعية والنقابيـة في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر من أجل الإقرار بالحق النقابي للعمال.

إن ما يميز طبيعة النضالات في فرنسا، هي أن الحركات الاجتماعية والنقابية قد تمكنـت مـن الفرز بين الدور السياسي للأحزاب والمجتمع التعاضدي وبين العمل النقابي وهذا عنـد نهايـة القرن التاسع عشر، وهو تميز لم يتمكن من الفصل فيه العديد مـن الحركـات العماليـة فـي أوروبا[17].

ويعتبر المؤرخون الاجتماعيون أن سنة 1852 كانت محطة فصل بين الخلط الذي كان موجودا بين الحركة التعاضدية وبين المطلبية النقابية في فرنسا، ذلك أن التموقع الاجتماعي الجديد الذي

---

[14] - Bernard Teyssie – Le droit du Travail - p. 548- Les Librairies Techniques – Paris 1980.

[15] - Steve Early et Larry Cohen – Emplois et justice – L'expérience de l'association "Jobs with justice"- Revue syndicale de recherche – n° 01 — Janvier 1998 – France- p10

[16] - د.سعد الدين محمود محيي الدين - العامل والثقافة - ص. 77. مرجع سابق.

[17] - Michel DREYFUS- Liberté, Egalité, Mutualité – Mutualisme et syndicalisme – p. 11 Editions de l'atelier – France 2001.
- G. H Camer Lynck et Gérard Lyon Caen – Droit du travail – Dalloz – p. 241 à 245 – 12ème édition – Paris 1984.

جعل الحركة التعاضدية محل انتقاد النقابـات التي اتهمتها بخدمة السلطات العمومية ومن ثم مصالح البرجوازية"[18].

لقد تكللت النضالات الاجتماعية للحركة العمالية والنقابية في هذا البلد بالإقرار بحق الإضـراب في سنة 1864، بعد أن كان قانون شابليه لسنة1791 يعتبر التحالف جنحة* ويحرم تحريما تاما تكوين أية صورة من صور التضامن النقابي والمهني. كما أن القانون الصادر في الفاتح جويلية 1901 المتعلق بالجمعيات قد شكل منعطفا أساسيا للحركة الجمعوية في فرنسا وأعطى دفعا قويا للحركة العمالية والنقابية التي تضاعف دورها، وهو ما مكنها من تحقيق المزيد من المكتـسبات الاجتماعية، ومنها على الخصوص، المكسب الاجتماعي الخاص بحق التقاعد بالنسبة للعمال في الصناعة والفلاحة (1910)، والتأمينات الاجتماعية (1930)، والحق في الضمان الاجتمـاعي (1945)، وغيرها من الجوانب المتعددة والتي أصبحت ذات أهمية بالغة فـي قـوانين العمـل الحديثة.[19]

و يؤكد في هذا الشأن عديد المهتمين بتاريخ النضال الاجتماعي أن الرفض المطلـق مـن قبـل الدولة الفرنسية لأي شكل من التجمع العمالي طوال القرن التاسع عشر، وهو ما لم تشهد أوروبا مثيلا له، قد أسهم بدوره في بروز نقابية تفضل المواجهة على التفاوض. وقـد شـكل اعـتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا سنة1936*منعرجا حاسما في التوجهات النقابية في هذه الـبلاد وتمثل في إعادة توحيد المنظمتين النقابيتين CGT et CGTU بعد الانشقاق الذي حصل بينهما عام1920.[20]

إن الإئتلاف النقابي بين المنظمتين المذكورتين قد تم على حساب خصوصيات العمال الجزائريين وطموحاتهم، إذ سجل تراجع موقف الوحدويين فيما يخص مناصرة القضية الجزائرية والمطالبة باستقلال الجزائر. و تجدر الإشارة إلى أن فرنسا لم تعرف قانونا ينظم العمل طوال قرن كامل، أي منذ الثورة الفرنسية عام 1789، وبالرغم من العديد من المحاولات المحتشمة مثل محاولـة الحد من تشغيل الأطفال[21]. وقد شهدت فرنسا ثورة اجتماعية في سنة 1870 قـام بهـا عمـال

---

[18] - د.سعد الدين محمود محيي الدين – العامل والثقافة – ص 77 إلى 79 – مرجع سابق.

* - يمنع قانون 1791 تشكيل تجمع بين أشخاص من نفس المهنة (ترجمة شخصية)
- (loi de chapelier "1791" interdisait toute association entre gens de même métier.)

[19] -د. جلال مصطفى قريشي – شرح قانون العمل الجزائري — ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر - 1984 - ص 16 وما بعدها.

* - تشكلت الجبهة الشعبية التي اعتلت الحكم في فرنسا سنة 1936 من ائتلاف حكومي يساري.

[20] - يعتبر الأستاذ أحمد عبيد أن توحيد المنظمتين النقابيتين CGT et CGTU فتح أبواب الانتساب النقابي أمام الجزائريين و تكرس ذلك بالاعتراف للجزائريين بممارسة العمل النقابي، الأمر الذي ضاعف عدد المنخرطين في صفوف الكنفدرالية العامة للشغل CGT ليصل عند نهاية 1938 إلى حدود 120.000 منخرط.(- د أحمد عبيد – على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري - مرجع سابق).

[21] - Pascal Rennes et Bruno Guennard – Le droit conventionnel et la négociation collective en France- p. 55 – OPCIT.

البلديات التي أودت بحياة مـا لا يقـل عـن 20.000 عامل، وترحيـل عـشرات الآلاف منهم نحو الجزائر و كاليدونيا الجديدة[22]من طرف الجمهورية الثالثة. وتسارعت الأحداث بعـد ثورة 1870، وبرزت بجلاء بداية الاهتمام بالمطالب العمالية، منها الإقرار بتفتيش العمل عـام 1874، ثم إصدار قانون النقابات في سنة 1884 الذي أعقبه اعتماد قانون يتعلق بحماية أماكن العمل و الحماية من حوادث العمل في سنة 1893.

هذا وقد بقيت الأمور على حالها إلى غاية إصدار قانون 1919*الخاص بالمفاوضـة، لاسـيما القانون الصادر في سنة 1936**الذي كان أكثر وضوحا واقرارا بالحق في المفاوضات، ويعـد القانون الصادر في 23 ديسمبر 1946 المنظم للتمثيل النقابي والمحدد للمنظمات النقابية التمثيلية ومقاييس الانخراط وضوابط الاشتراكات، أهم قانون يكرس الحق النقابي.

كرس الدستور الفرنسي الصادر في 1946 حق الإضراب باعتباره مبدأ أساسي يمـارس فـي حدود القوانين المنظمة له. كما تأكدت مشروعية ممارسة العمل النقابي في القانون الصادر فـي سنة 1968 الذي سمح بدوره تكوين وإنشاء نقابات وممارسة العمل النقابي داخل المؤسـسة أو المنشأة الصناعية.[23] كما جاء القانون الصادر في 11 فيفري 1950 ليكرس التوجه الحكـومي آنذاك القائم على فرض سلم اجتماعي لمصلحة أرباب العمل وربط العامل بالمؤسسة على أساس تعميم الاتفاقات على مستوى المنشأة، إلى جانب إبرام الاتفاقات على مستوى فروع النشاط.

كما أن قانون1950 قد أرسى آليات قانونية داخل المؤسسة تتكفل بالوقاية من نزاعـات العمـل وتنظم المصالحة والتحكيم والوساطة بين المجموعات العمالية وصاحب العمل.وحـدد القـانون الصادر في 11 فيفري 1950وذلك للمرة الأولى في فرنسا، الأجر الوطني الأدنى المضمون.

شكلت انتفاضة شهر ماي 1968 ضد تردي الأوضاع الاجتماعية والركود الاقتصادي، بدايـة لمرحلة جديدة من المفاوضات بين المنظمات النقابية والحكومة الفرنسية تكللت بإمضاء العديـد من الاتفاقيات الجماعية تناولت الموضوعات الخاصـة بـضمان مـواطن الـشغل والأنظمـة التعويضية فيما يتعلق بالمرض والبطالة والتقاعد ودفع أجور العمال شهريا.

وتعكس الوقائع المذكورة أن الإضراب شكل دوما الأداة التي فرض من خلالها العمال والنقابيون طوال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر الحق النقابي. ويترجم الواقع النقابي الذي سبق الحـق

---

[22] - Pascal Rennes et Bruno Guennard – "Le droit conventionnel et la négociation collective en France : Histoire, état actuel et bilan en période de crise " revue algérienne du travail n° 21- P. 53 et 54.

* - صدر هذا القانون في 23 مارس 1919.

** - صدر هذا القانون في 24 جوان 1936 و شكل قاعدة قانون العمل الجاري به العمل في فرنسا إلى يومنا هذا، و هو ينص على ما يلي: - البنود الملزمة - نظام اللجان المشتركة المكلفة بفض النزاعات و تنفيذ الاتفاقيات. - النظام المزدوج المتمثل في : أ)- الاتفاقيات العادية التي ينجر عنها إلزام مدني. ب)- الاتفاقيات المفتوحة.

[23] - لقد شكلت سلسلة الإضرابات التي دشنتها المنظمات النقابية طيلة سنة 1968 ضد السياسات الاجتماعية للحكومة الفرنسية آنذاك محطة نوعية في الكفاح النقابي و العمل على تكريس الحق النقابي داخل موقع العمل و على مستوى القطاعات التي كان يمنع فيها ممارسة الحق النقابي كقطاع الوظيفة العمومية. و تعد حوادث ماي 1968 مرجعيات نضالية بالنسبة للحركة العمالية و الطلابية في فرنسا و أغلب الدول الغربية ضد هيمنة الدولة المركزية و الثقافية البرجوازية.

النقابي أن مسألة الحقوق والحريـات النقابيـة مرتبطة عضويا بالكفـاح النقـابي للحركـات الاجتماعية والعمالية والنقابية.

وفي الجزائر يسجل أن الحق النقابي، وإن وقع الإقرار به تحت ضغط الحركـات الاجتماعيـة والنقابية في فرنسا، فإنه بقي محصورا على الرعايا الفرنسيين والمتجنسين مـن الجزائـريين، الأمر الذي حرم عددا كبيرا من الجزائريين مـن ممارسـة الحقـوق الاجتماعيـة والـسياسية والمدنية[24]. ذلك أن بلادنا التي كانت مستعمرة فرنسية هيمن عليها التشريع الفرنـسي ومنهـا القوانين المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية الصادرة في 25 /03 /1919 ، و 24 /06 /1936 و 25 /12 /1946 والتي لم يكن لها تأثير مهم وذلك لضعف التنمية الـصناعية وعـدم وجـود حركة نقابية جزائرية قوية، بالإضافة إلى رفض السلطة الإستعمارية اعتمـاد وتنفيـذ القـوانين الفرنسية في الجزائر. ويعتبر القانون الصادر في 11 فبراير 1950 المحـدد للأجـر الأدنـى المضمون وحق التفاوض بين النقابات وأصحاب العمل أهم قانون يجد تنفيذا فـي الجزائـر وإن كان بدرجة محدودة[25]. لقد مكنت هذه التجربة من تجميع تراكم كفاحي لدى القيـادات العماليـة والنقابية التي تدربت على العمل النقابي في فرنسا وفي الجزائر، مما مكنها من خـوض غمـار بناء مركزية نقابية جزائرية في ظل الاستقلال الوطني[26].

ليس من المبالغة في شيء التأكيد بأن المرحلة الممتدة من 1963 وإلى غاية 1965 قد طبعـت بطابع المد والجزر بين نزعة الاستقلالية النقابية ومحاولة حزب جبهة التحرير الوطني تـأطير العمل النقابي في إطار وحدة القيادة السياسية آنذاك.

إن مرحلة ما بعد الاستقلال كانت ثرية من حيث العمل النقابي وقوة المطلبية العمالية، سواء فيما يتعلق بإدارة المؤسسات والورشات التي تخلى عنها المستعمرون، أو من خلال الدعوة إلى حرية التنظيم النقابي واستقلاليته من القرار السياسي[27].

كما تميزت مرحلة ما بعد 1965، واعتلاء مجلس قيادة الثورة الحكم، ودخول الجزائر مرحلـة المخططات التنموية الطموحة التي فتحت أبوابا واسعة للعمل بالنسبة للجزائريين، وقد كانت هذه

---

[24] - لم يستفد الجزائريون من مزايا القانون الصادر في الفاتح جويلية 1901 الخاص بالجمعيات لكونه كان يمنح ممارسة حق التنظيم للرعايا الفرنسيين و المتجنسين بالجنسية الفرنسية دون سواهم من الجزائريين، وأن الأحكام التي وردت في اتفاقيات ماتنيون Matignon لسنة 1936 بقيت بدورها دون المرتقب منها في الجزائر.

[25] - راجع في هذا الشأن : محمد مفلاح، الإتفاقيات الجماعية، المرشد، العدد رقم 13 – سنة 1991 - ص 25، مرجع سابق.

- Boualem BOUROUIBA -

"Les Syndicalistes Algériens" leur combat de l'éveil à la libération – (1936 – 1962). P. 20 à 55 - Préface de Mostefa LACHERAF – Co-édition DAHLAB/ENAG. Algérie 2001.

[26] - د أحمد عبيد- جامعة وهران، دراسة حول " على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي أبان الوجود الاستعماري- مرجع سابق...

[27] - AMRANE AHDJOUDJ → ALGERIE, Etat, Pouvoir et Société (1962-1965) –
Editions Epigraphe- dépôt légal 4ème trimestre 1992Alger p. 10 à 37

التجربة "ثرية من حيث ثراء القوانين الاجتماعية و مصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية"[28].

شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية، إلا أنها كانت في اطار السلطة الشعبية الوحيدة. وأن ما يميز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري في سنة 1989، هو أن الحق النقابي كان يمارس خصيصا في إطار الإتحاد العام للعمال الجزائريين[29].

هذا و قد شهدت الفترة التي سبقت دخول بنود القانون الأساسي العام للعامل رقم 78 – 12 المؤرخ في 5 أوت 1978 حيز النفاذ ابرام العديد من الإتفاقيات الجماعية بين الإتحاديات الوطنية والمديريات العامة للمؤسسات الوطنية والخاصة التي تنشط في ميادين النسيج والصلب والمعادن والطاقة والكهرباء، وتعد الإتفاقية الجماعية المبرمة بين نقابة مؤسسة سونطراك وإدارتها سنة 1970 إحدى أهم الإنجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين شروط الحياة والعمل للعمال وعائلاتهم وهي اليوم تشكل مرجعا للمفاوضات بين الطرفين[30].

جاءت تشريعات العمل ابتداء من سنة 1990 كاستجابة منطقية لنص أحكام الدستور المعدل في 23 فيفري 1989، و تنفيذا للالتزامات الدولية للجزائر تجاه منظمة العمل الدولية[31].

هكذا أقر المشرع الجزائري منظورا جديدا يعطي لعملية التفاوض مكانة محورية لم يعرفها التشريع الجزائري منذ الإستقلال ويكرس مشاركة أطراف الإنتاج النقابات وأصحاب العمل والحكومة) في مناقشة ومعالجة قضايا العمل واتخاذ القرارات المرتبطة بإدارة وتسيير الوحدات الإنتاجية على مستوى قطاع أو فرع النشاط الجزئي وكذلك في تحديد اتجاهات التنمية الإقتصادية والاجتماعية على مستوى الإقتصاد الكلي.

الفرع الثاني: تطور مدلول الحق النقابي

اقترنت نشأة التشريع الاجتماعي بالثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا، وبروز مفاهيم وقيم جديدة تنص على حرية العمل والتعاقد والإستثمار والمقاولة وهي أفكار تكرس مبادرة الأفراد في تحديد علاقاتهم التعاقدية بحرية من منطلق الدفاع عن المصالح الفردية وتكريس لمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد.لكن وبعد أن اتضح أن إطلاق العنان لمبدأ سلطان

---

[28] -د. محمد الصغير بعلي- المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري - الكتيب رقم 2 الصادر في ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، الحمادية – بوزريعة- الجزائر.

[29] - راجع في هذا الشأن:- بنود القانون الأساسي العام للعمال رقم 78 – 12 المؤرخ في 5 أوت 1978 وما جاء في المواد 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12 من القانون رقم 88 –28 المؤرخ في 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

[30] - الندوة التجديدية السابعة لنقابة مؤسسة سونطراك، تقرير نشاط المكتب الوطني، جوان 2002 ، الجزائر، ص 105.

[31] - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي- تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي ، الدورة العاشرة، 1998 ،ص 6 إلى 10.

الإرادة وحرية التعـ ـاقد في مجال علاقات العمل لا يؤدي حتما إلى تحقيق المسـ ـاواة بين طرفي عقد العمل، بل يكرس هيمـ ـ ـنة الجانب القوي على الطرف الضعيف، بدأ المشرع يتدخـ ـ ـل تدريجيا بهدف تنظيم العلاقـ ـ ـة بين العامل وصاحب العمل وذلك عبر إقرار ضمانات وحقوق أساسية لصالـ ـح الجانب الضعيف.

وقد أدى تطور قانون العمل لاحقا إلى تقلص البعد الفردي في علاقة العمل مقابل تنامي دور الإرادة الجماعية من خلال إقرار مبدأ الحرية النقابية وحق النقابات في الدفاع عن المصلحة المهنية المشتركة للأشخاص الذين تمثلهم.

وإذا كان إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية للعمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية في سـنة 1998 لم يتضمن تكريسا لمبادئ جديدة، فإنه جاء ليؤكد على ضرورة احترام حريـة التـنظّم والإقرار الفعلي بحقوق التفاوض الجماعي والقضاء على أشكال العمل الإلزامي وتشغيل الأطفال والتمييز في مجال الإستخدام. وأهم ما يؤكد عليه الإعلان المذكور هـو أن يلتـزم الأعـضاء باحترام هذه الحقوق والسعي لتطويرها بقطع النظر على مصادقة الـدول الأعـضاء أو عـدم مصادقتها على الإتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق ذات الصبغة السياسية والدولية.

بمقتضى هذا الالتزام، لا يجوز للدولة العضو أن تصدر تشريعا، أو أن تقـر ممارسـة وطنيـة داخلية تنطوي على تعارض مع المبادئ والأهداف التي يقررها الدستور وإعلان فيلادلفيـا، وأن تلتزم بتنفيذ الأحكام تنفيذا كاملا بما في ذلك التقيد بالإجراءات التي عليها الالتزام بها.

ومن هذا المنطلق فقد قامت منظمة العمل الدولية بتثبيت إجراء خـاص، إلـى جانـب آليـات الإشراف العامة، يسمح لحكومات الدول الأعضاء ومنظمات العمال وأصـحاب العمـل بتقـديم شكاوي في حالة خرق للحق النقابي ضد حكومة ما حتى لو لم تكن هذه الأخيرة قد صادقت على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم87) لسنة1948.

هذا وقد أبدى أعضاء لجنة تطبيق المعايير الدولية قلقهم من تزايد حالات نقض الاتفاقيات مـن قبل الدول الأعضاء التي ليس لها ما يبررها، وقد وصل مجموع حالات النقض حتى عام 1995 حوالي 86 حالة.[32]

يأتي هذا التطور في مدلول الحق النقابي متزامنا مع تعاظم دور منظمة العمل الدوليـة علـى الصعيد الدولي لما أصبحت تمثله اتفاقياتها وتوصياتها وقراراتها من مرجعيـة قانونيـة للـدول وأطراف الإنتاج، إذ " أن من أكبر إنجازات الحركة النقابية في العصر الحديث هـي صـلاحية التعاقدات الجماعية مع أصحاب الأعمال، وذلك لأنها مكنت النقابات من المشاركة فـي وضـع قانون العمل، وأن يكون للعمال صوت مؤثر في تحديد ظروف وعلاقات العمـل، وأن يجلـسوا

---

[32] - تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى مؤتمر العمل الدولي عام 1996 – دورية العمل التي يصدرها مكتب العمل الدولي- ص 6 إلى 8 – الثلاثي الأول من سنة 1997.

على قدم المساواة مع أصحاب الأعمال حـول مائدة المفاوضات وجعل النقابات نوعـا مـن الحكومات المهنية للعمال..."[33]

إن طرفا عقد الشغل هما المؤجر أو المشغل من جهة والعامل من جهة أخرى،وإذا كان العامل لا يمكن أن يكون سوى شخصا طبيعيا، فإن الجهة المشغلة يمكن أن تكون شخصا طبيعيا أو ذاتـا معنوية. وتبدو أهمية قانون العمل جلية طالما عرفنا وأن هذا القانون يحكم الجانب الأعظم مـن تركيبة المجتمع، فالجانب الغالب من أفراد المجتمع إنما يقوم بعمل تابع لحساب وتحـت سـلطة وإشراف غيرهم. فأهمية قانون العمل تكمن في ضخامة الفئة الاجتماعية المعنية بهـذا القـانون وطبيعة أحكامه وتأثير هذا الأخير على استمرارية العمل وضمان الاستقرار الاجتماعي داخـل المجتمع. وتذهب معظم التشريعات العربية إلى تعريف عقد العمل بعناصره الثلاثـة؛ - أجـرة وعمل وتبعية، وتكاد تجمع على التأكيد أن التبعية هي المعيار الذي يفرز تعريف عقد العمل وهو العنصر المميزله عن بقية العقود الأخرى[34].

ويتأكد الطابع الاجتماعي لقانون العمل في ملازمة عدالة العمل للتطور الحاصل فـي العلاقـات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية للمجتمع، إذ أن« قضاء العمل لم يتطور إلاّ نتيجـة لتطـور فكرة ونظرية ومفهوم وقواعد قانون العمل نفسه، أي أن قضاء العمل كان نتيجة لوجود قـانون خاص ومتميز يحتاج إلى قضاء خاص ومتميز هو الآخر لتطبيقه وتفـسيره وتفهـم متطلباتـه ومعطياته[35].

من هذا المنطلق لا ينظم «قانون العمل سوى دائرة من دوائر الحياة الاجتماعية، و مـن ثـم لا ينبغي النظر إليه بذاته، بل بموقعه من السياق الشامل للبلاد»[36].

ومن منطلق الارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات الأساسية للإنسان، فإن دساتير الدول باعتبارها أعلى سلطة قانونية تتضمن مبادئ تتعلق بالإطار العام الذي يمنح الممارسة القانونيـة في مجال الحق النقابي، والتفاوض، والحريات العامة والتي بدونها لا يمكن للعمال من ممارسـة حقوقهم الاجتماعية والمهنية والاقتصادية.

ويسجل في هذا الصدد الدور الريادي والطلائعي الذي لعبه فقه القضاء في الإثراء غير المباشر لقانون العمل والأثر الإيجابي في علاقات العمل من جهة وقيامه بدور تكييفي يتمثل في تطـور

---

[33] - د. ماهر أحمد زكي – المفاوضات الجماعية و حق الإضراب- دورية العمل والتنمية – المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر – ص 36 إلى 41 - العدد رقم 5 – السنة 1986.

[34] -د. محمد سعيد بناني - تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية ،مكتب العمل العربي بالقاهرة، مطبوعات منظمة العمل العربية ، سنة 1994.- ص 08.

[35] - أحمية سليمان - تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي - المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل- الجزائر 1992– ص 15

[36] - د.عبد العزيز قريشي - البعد الاجتماعي لقوانين العمل و علاقة ذلك بتطوير القدرة الإنتاجية للعمال- دورية العمل والتنمية- المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل - الجزائر – ص 42 - العدد رقم 5 - 1986.

قانون العمل حسب المقتـضيات الاجتماعيـة والتطور الخاص فـي القـوانين والـضوابط الاقتصادية من جهة ثانية.

إن تكريس الحق النقابي يتطلب بدوره وجود منظومة علاقات عمـل مبنيـة علـى الممارسـة الديمقراطية وإشراك الأطراف الاجتماعية في بلورة القوانين الاجتماعية. فالاتفاقيات المـشتركة أصبحت تمثل أهم المصادر المهنية لقانون العمل في البلدان المتقدمة، ومنها الدولـة الجزائريـة التي اعتمدت الاتفاقيات المشتركة منذ1990.

يواجه قانون العمل، سواء في الجزائر أو في غيرها من الدول النامية انتقادات لاذعة ومتواصلة من قبل جهات عديدة ممن يصفون أحكامه بالصلابة وعدم المرونة، بل ويتهمـون المنظومـات التشريعية الوطنية التي تحترم معايير العمل الدولية وتكرس الحقوق و الحريات النقابيـة بأنهـا أصبحت تشكل عائقا أمام التطور الاقتصادي والاندماج في الاقتصاد العالمي. وهناك من يذهب إلى حد المطالبة بإلغاء قانون العمل وترك "سوق العمل" حرة تخضع لقوانين وقواعـد العـرض والطلب.

إن الآثار السلبية للعولمة لم تقتصر على تفتيت وتصفية القطاع العام واشتداد درجـة المنافـسة فحسب، بل طالت عالم الشغل برمته وشملت ظروف العمال ومـستويات العمـل، والأجـور، والمنح، وساعات العمل القانونية، وحماية الأمومة، وممارسة الحق النقابي،والحق بالمفاوضـات والتقاعد والخدمات الاجتماعية،إلى جانب بروز أنماط غير مستقرة من علاقات العمـل تحـت غطاء مرونة التشغيل[37].

إن هذا الخطر الذي بدأ يعم العالم والذي تغذيه الشركات ما فوق القومية والتيارات الاقتـصادية الليبرالية المفرطة إنما يهدف إلى تحويل سوق العمل إلى ما يشبه سوق مساومة في اليد العاملـة وإلى تفكيك المنظومة التشريعية بدعوى أن معايير العمل الدولية تشكل حجر عثرة أمام المنافسة الحرة والتدفقات المالية.

ولمواجهة الحملة الشرسة ضد معايير العمل الدولية، اعتمدت منظمة العمل الدولية فـي جـوان 1998 إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل، وذلك في إطار سـعيها الحثيـث إلـى تأكيـد الارتباط الوثيق بين النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي[38].

يتضمن إعلان منظمة العمل الدولية المتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمـل المـصادق عليه في جوان 1998 والملزم لمائة وخمس وسبعين دولة (175) أعضاء في المنظمة الدوليـة باحترام المبادئ التي اعتمدتها أربع مجموعات من المعايير الأساسـية فـي العمـل وترقيتهـا وتطبيقها وهي:

---

[37]- تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية لسنة 2000– جوان 2000 – العنوان الإلكتروني:
Web site: w. w. w. ilo. Org/publcs

[38] - راجع التقرير الاقتصادي والاجتماعي – منظمة العمل العربية- سنة 1989-

- الحرية النقابية والحـق فـي المفاوضـات الجماعية (رقم 87 و98)، والعمـل القـسري (رقم 29 و105)، وعدم التمييز (رقم 100 و111) وعمل الأطفال (رقم 138 و182).

وبهذا الإعلان تكون منظمة العمل الدولية قد خطت خطوات كبيرة مـن أجـل إلـزام الـدول المصادقة على إعلان المبادئ بضرورة ترجمة التزامها بالمبادئ التي تضمنها الإعـلان قـولا وفعلا[*]. ذلك أن إصدار المعايير ليس كافيا إذ يجب التصديق على هذه المعايير وتطبيقها، كمـا أن إصدار المعايير ليس غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة إلى غاية، تتمثل فـي التـزام الـدول الأعضاء بهذه الأخيرة وتطبيقها. هناك إجماع على أن حق الإضراب يعد مظهرا أساسـيا مـن مظاهر ممارسة الحق النقابي، إذ لا معنى لإقرار الحرية النقابية دون الإقرار بالوسـائل التـي تسمح بممارستها.

فالحق النقابي لا يعني تسجيله في الدساتير أو اعلانه في المواثيق الخاصة أو إقراره في القوانين الداخلية المنظمة للعمل النقابي وممارسة حق حرية التنظيم، بل يجب أن تتوجه جهـود الـدول ومنظمات العمال وأصحاب العمل نحو المزيد من تكريس الحقوق والحريـات النقابيـة، وبنـاء علاقات عمل قانونية تستجيب أحكامها

لمعايير العمل الدوليـة، وتوسـيع نطـاق الـضمان الاجتمـاعي ورفـض ظـاهرة تـشغيل الأطفال[39] ومختلف أشكال العمل القسري[40].

الفرع الثالث: حماية الحق النقابي

استنادا إلى الفقرة (01) من المادة (10) من دستور منظمة العمل الدولية التي تمـنح المكتـب صلاحية إجراء استقصاءات خاصة يقررها مؤتمر العمل الـدولي أو مجلـس الإدارة، بـادرت منظمة العمل الدولية بوضع إجراءات خاصة تخص لجنة تقصي الحقائق والتوفيق[41] في مجـال الحرية النقابية. كما تطورت بالتدريج إجراءات لجنة الحرية النقابية[42]، ولجنة الخبراء المعنيـة

---

[*] - الحقيقة أن العديد من الدول التي تصادق على الاتفاقيات الدولية، و خاصة تلك المتعلقة بالاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي و الحق في المفاوضات، لا تترجم ذلك في الميدان، بل تقوم بالتضييق على الحريات النقابية تحت ذرائع متنوعة الضرورة الأمنية، و إعلان حالة الطوارئ، و الأحكام العرفية، و تعطيل العمل بالدستور.

[39] - تهدف الاتفاقية (رقم 182) الخاصة بمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في العالم والقضاء على العمل في ظروف خطيرة، و عبودية الدين، ودعارة الأطفال، والاتجار بهم.

[40] - تهدف الاتفاقية (رقم 29 و 105) الخاصة بمكافحة العمل المسخر إلى القضاء على مختلف أشكال الاستغلال لليد العاملة تحت ذريعة المصلحة الوطنية و حاجة الحكومات لليد العاملة و هو ما تعتبره منظمة العمل الدولية خرقا لمعايير العمل الأساسية و حقوق الإنسان.

[41] - قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة رقم 239 (الدورة التاسعة) المؤرخ في 03 أوت 1949 و رقم 277 (الدورة العاشرة) المؤرخ في 17 فبراير 1950، الدورة 110 لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية و هو القرار الذي تأسست بموجبه لجنة تقصي الحقائق و التوفيق في مجال الحرية النقابية عام 1950.

[42] - أنشأ مجلس إدارة منظمة العمل الدولية لجنة الحرية النقابية عام 1951، و هي ثلاثية التركيبة و تتميز باستقلالية رئيسها و قدرتها على فحص الشكاوى التي ترفع ضد دول لم تصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية. إذ يتعين على دول الأعضاء بمجرد عضويتها في منظمة العمل الدولية، أن تحترم المبادئ الواردة في دستورها، و على الأخص الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية.

بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات[43]. و تشكل هـذه الإجراءات الخاصة من أجل حماية الحريـات والحقوق النقابية استجابة طبيعية لتوصيات مؤتمر برن عام 1919، والتوقيـع علـى معاهـدة فرساي في 28 جوان 1919، ثم تأكيد مبدأ الحرية النقابية في دستور منظمة العمل العربية عام 1919.

لمعالجة هذه الإجراءات التي شكلت مكاسب هامة لمنظمات العمال وأصحاب العمـل، ارتأينـا التطرق إلى كل واحدة منها بغية تحديد مضامينها، بالإضافة إلى المصاعب التي تواجه مـسار منظمة العمل الدولية في سعيها لاحترام معايير العمل الدولية التي تقوم على جملة من الأسـس والمبادئ أهمها:

- الالتزام بمراعاة المعايير السياسية للعمل المعترف بها دوليا؛
- أن منظمة العمل الدولية هي الهيئة المختصة بوضع المعايير الأساسية للعمل و الجهة الكلفـة على تطبيقها؛
- دعم الأنشطة التي تقوم بها منظمة العمل الدولية لتعزيز هذه المعايير؛
- رفض استخدام معايير العمل لأغراض حمائية.

أ- لجنة تقصي الحقائق و التوفيق في مجال الحرية النقابية

تتشكل لجنة تقصي الحقائق و التوفيق في مجال الحرية النقابية[44] من ثلاث شخـصيات يعيـنهم مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، وهي عبارة عن هيئة تحقيق تقوم فيـه بفحـص الـشكاوى المتعلقة بانتهاك وخرق الحقوق والحريات النقابية التي يحيلها إليها مجلس إدارة منظمـة العمـل العربية.

تعاظم دور هذه اللجنة بعد أن قررت هيئة الأمم المتحدة إحالة الشكاوى المرفوعـة ضـد دول أعضاء في الأمم المتحدة دون أن تكون أعضاء في منظمة العمل الدولية إلـى لجنـة تقـصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية وفق إجراء خاص وبموافقة محل الشكوى.

ومن أجل تحقيق أكبر قدر من الإجماع على مستوى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق فـي مجـال الحرية النقابية، وضمان المزيد من المصداقية لها والالتزام بقراراتها، قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية جواز أن تتخذ اللجنة قراراتها عند الاقتضاء بأغلبية الأصوات، كما أجاز لجميـع الأجهزة التابعة له اتخاذ نفس الإجراء في اتخاذ القرار.

جاء في المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية ما يلي: «إذا قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية إلى مكتب العمل الدولي بلاغا بأن دولة عضوا ما قد قصرت

---

[43] - حدد مجلس إدارة مجلس منظمة العمل الدولية في الدورة (رقم 103) المنعقدة في جنيف عام 1947 اختصاصات و صلاحيات لجنة الخبراء.

[44] - القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، معايير وإجراءات، مكتب العمل الدولي، مطبعة المنظمة الولية، جنيف 1998 ، ص 25 و مايليها

على أي نحو من تأمين التقيد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيهـا، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل البلاغ إلى الحكومة المدعى عليهـا، ولـه أن يـدعو الحكومـة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسبا بشأن الموضوع.»

وتنص المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية: « إذا لم يصل أي رد من الحكومة المدعى عليها خلال مهلة معقولة، أو لم يعتبر مجلس الإدارة الرد الذي وصل ردا مقنعا، كان من حق المجلس أن ينشر البلاغ و معه الرد عليه إن وجد.»[45]

وتتمثل مسؤوليات لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية، حسب ما نص قـرار التأسيس والإضافات التي أوردتها الدورة (103) من مجلس إدارة منظمة العمل الدوليـة فيمـا يلي:

- أن تنظر فيما إذا كانت الحالات المقدمة تستحق الفصل من جانب مجلس الإدارة تمهيدا لتقديم توصية إليه؛

- أن تسعى، بعد اتخاذ مجلس الإدارة لقرار إيجابي بهذا الشأن، إلى الحـصول علـى موافقـة الحكومة المعنية على عرض الحالات على لجنة الحقائق والتوفيق[46].

من بين أهم الشكاوى التي عالجتها لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية، شكوى مـن المؤتمر العام لاتحاد نقابات جنوب إفريقيا ضد حكومة هذا البلد عام 1989 وهي الشكوى التي حولتها الأمم المتحدة إلى منظمة العمل الدولية. وقد وافقت هذه الأخيرة في عـام 1991 علـى إحالتها إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية التي أعدت تقريرا مفصلا يتـضمن استنتاجاتها بشأن الواقع النقابي ومدى احترام حق النقابات في جنوب إفريقيـا فـي الإضـراب وممارسة حق المفاوضات،من الناحيتين التطبيقية والتشريعية، كما قدمت توصيات عديدة في هذا الشأن تتعلق بالحرية النقابية و المفاوضة الجماعية[47].

هذا وقد استلمت اللجنة في شهر جانفي 1993 مذكرة من الأمانة العامة للاتحاد النقابي لنقابـات العمال العرب حول أوضاع عمال فلسطين في الأراضي العربية المحتلة، تناول خرق وانتهاكها الحقوق والحريات النقابية ومطالبة منظمة العمل الدولية بوجود مركز مراقبة دائم تابع لمكتـب العمل الدولي لمراقبة تصرفات الاحتلال الإسرائيلي ورفع تقارير دورية إلى المدير العام لضمه

---

[45] - يلاحظ أن القوانين العربية تولي اهتماما أكبر بتنظيم علاقات العمل الفردية على حساب علاقات العمل الجماعية تفاديا لأي تأثيرات خارجية على ما تعتبره سيادتها المطلقة. كما أن عدد ارتفاع التصديقات على الاتفاقيات الدولية ليس مؤشرا قطعيا على التزام الدول العربية المصدقة بالمعايير الدولية والعربية ذات الصلة بالعلاقات الجماعية.

- راجع: د. يوسف إلياس- علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- مطبوعات جامعة الدول العربية- القاهرة 1996- ص 126.

[46] - القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية- معايير وإجراءات- جنيف 1990- ص 119- مرجع سابق.

[47] - تقرير لجنة تقصي الحقائق و التوفيق في مجال الحرية النقابية بخصوص حكومة جنوب إفريقيا، مكتب العمل الدولي، النشرة الرسمية، ملحق خاص – سنة 1991- قسم الحريات النقابية – جنيف.

في تقريره السنوي المقدم إلى الجلسة الخاصة بيوم فلسطين في مؤتمر العمل الدولي[48]. كما قامت اللجنة بفحص العديد من الشكاوى التي وردت من المنظمات النقابية في دولة بورما، وجمهورية كولومبيا ضد الحكومات في هذه الدول.

ومن المفيد التأكيد أن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية يستطيع تعيين لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية، فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها، باعتبارها لجنة للتحقيق وذلك بموجب المادة 26 من دستور المنظمة.

وبالرغم من التوصيات التي توصلت إليها اللجنة بشأن واقع الحرية النقابية، فإن زيارتها البلاد محل الشكوى غالبا ما يكون صعبا نتيجة التعقيدات وانتظار موافقتها كشرط لفحص الشكوى، وهو ما يضع لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية في حالة وضع غير مريح وهي تعتزم دراسة الشكوى بكيفية موضوعية[49].

لقد شكل تقرير لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية حول الأوضاع الاجتماعية والمهنية وواقع العمل النقابي في ظل الاحتلال الإسرائيلي لفلسطين والأراضي العربية المحتلة، بعد زيارتها إلى المنطقة، وثيقة عمل بالنسبة لمؤتمر العمل الدولي في دورته (89) المنعقدة بجنيف سنة 2001.

يعد التقرير الذي قدمته لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في سنة 2000 حول مدى تعميم العمل القسري في برمانيا (La Birmanie)، أحد أهم التقارير التي تنجزها هذه اللجنة التي تشكلت للتحقيق بقرار من المدير العام لمكتب العمل الدولي في جنيف.

ب - لجنة الحرية النقابية

تكتسب قضية الحقوق والحريات النقابية أهميتها من أنها تشكل أهم الحقوق الاجتماعية وأنها جزء من الحقوق الأساسية للإنسان، ويعتبر إنشاء لجنة الحرية النقابية في عام 1951 في شكل هيئة ثلاثية التركيبة وتتشكل من تسعة من أعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، رغبة واضحة في الدفاع على الحقوق والحريات النقابية في العالم[50].

وعلى الرغم من أن للحرية النقابية مكانة خاصة في دستور منظمة العمل الدولية، وفي إعلان فيلادفيا، فإن مسألة القمع الذي تتعرض له الحقوق النقابية تبقى انشغالا رئيسيا للمنظمات النقابية

---

[48] - جرت العادة أن ينظم مؤتمر العمل الدولي جلسة خاصة بيوم فلسطين، إلاّ أنها قد جمدت إن لم نقل ألغيت عقب اتفاقيات السلام المسماة "اتفاقيات أسلو" والمبرمة بين السلطة الوطنية الفلسطينية والحكومة الإسرائيلية عام 1994.

[49] - القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، معايير و إجراءات، مكتب العمل الدولي – 1998 – الفصل الثامن، ص 119، مرجع سابق...

[50] - يتم نشر قرارات لجنة الحرية النقابية في النشرة الرسمية لمكتب العمل الدولي، و تصدر قراراتها الهامة دوريا تحت عنوان " الحرية النقابية" تحت إشراف القسم المعني بالحريات النقابية لدى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، جنيف.

للعمال وأصحاب العمل في ظل تزايد ضغوط التجارة الدولية. ومن المفيد التذكير بـأن مـا يساعد هذه اللجنة في تطوير تكريس مبدأ حماية الحق النقابي يكمن فـي أن بإمكانهـا فحـص الشكاوى سواء كانت الدولة محل الشكوى صادقت أو لم تصادق على الاتفاقية المتعلقـة بـالحق النقابي.

وتعتبر هذه اللجنة " الهيئة الدولية التي تتمتع على المستوى الدولي بأقوى سلطة في مجال تعزيز الحرية النقابية والدفاع عنها"[51]، ومما يزيد في احترام توصياتها يتحدد فـي نوعيـة تركيبتهـا الثلاثية، وسرعة تدقيقها في الشكاوى، بالإضافة إلى تنـوع الحـالات التـي تعرضـها عليهـا المنظمات النقابية وأصحاب العمل في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أو تلك التي لـم تنتسب بعد إلى هذه المنظمة الدولية.

إن التأثير الايجابي لقرارات لجنة الحرية النقابية لا يتمثل فقط في وضع اللجنـة لجملـة مـن المبادئ وتكريسها لمجموعة من البديهيات والمفاهيم الموضوعية المتعلقة بالقضايا والانـشغالات النقابية التي شكلت بدورها منطلقات جديدة دعمت معايير العمل الأساسية لمنظمة

العمل الدولية، بل يتجاوز ذلك إلى حد إقرار فحوى القرارات التي توصلت إليها وهـي تعـالج الشكاوى المتنوعة الواردة من منظمات العمال وأرباب العمل ضد حكوماتهم[52].

تجتمع لجنة الحرية النقابية ثلاث مرات كل سنة لفحص الشكاوى التي تصلها عن طريق مجلس إدارة منظمة العمل الدولية وتقوم بتقديم خلاصات أعمالها إلى المجلس الإداري لمنظمة العمـل الدولية. وتتخذ اللجنة قراراتها عند الاقتضاء بأغلبية الأصوات، ومما يضاعف فـي مـصداقية قراراتها هو أن الفحص الأولي للوقائع يتم بعيدا عن أي فكرة مسبقة أو حكم مسبق، سواء كـان يخدم هذا الجانب أو أي طرف معني[53].

تناولت المادتان 24 و25 من دستور منظمة العمل الدولية البلاغات المقدمة وتوضح المـادة 26 من الدستور كيفية وشروط التقدم بشكوى من الدول الأعضاء وتتكرس حيادية هذه اللجنة وهـي تفحص الشكاوى الواردة إليها، ويتحدد ذلك في عدم حضور ومشاركة في أعمالها "لأي شـخص يشغل منصبا رسميا في المنظمة المهنية الوطنية المقدمة للبلاغ عند فحصها للحالات التي يكون هؤلاء الأشخاص معنيين بها"[54].

---

[51] - القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية - مكتب العمل الدولي - جنيف 1998 - ص 5 ،مرجع سابق.

[52] - تقديم كتاب - القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية - مكتب العمل الدولي- ص 110 - جنيف 1998 - مرجع سابق...

[53] - يعتبر السيدان هكتور ج بارتولومي دي لاكروز مدير إدارة معايير العمل الدولية و جيو زيبي غيرنفى مدير مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بمكتب العمل الدولي بأن المبادئ التي وضعتها لجنة الحرية النقابية على أساس الاتفاقيات و التوصيات والقرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي كثيرا ما غيرت اتجاه التشريعات الوطنية وألهمت القرارات القضائية و سهلت تسوية نزاعات العمل الخطيرة.

[54] - يؤخذ بهذا المبدأ توخيا للموضوعية والحيادية عند تناول البلاغات الواردة من دول الأعضاء.

إن الدعاوي التي عالجتها لجنة مكتب العمل الدولي المكلفة بالحرية النقابية، وحسب نوع الخروقات والقيود، في الفترة الممتدة من مارس 1995 إلى جانفي 2000، قد بلغت 306 حالة جاءت على النحو التالي: - خرق وانكار الحرية النقابية (30%)؛ عدم الإلتزام

ولإضفاء المزيد من الشفافية، فإن الترتيبـات الواردة في الفقرة (3) من المادة 2 من القواعد الإجرائية المتعلقة بفحص البلاغات. ووفقا للمادة 24 والمواد التي تليها من دسـتور المنظمـة الدولية، لم تمنع لجنة الحرية النقابية من الاستماع إلى شهادات هؤلاء الأشخاص شـريطة أن لا يكلفون بأي مسؤولية ذات علاقة بوضع التوصيات التي ترفعها اللجنة على مجلس الإدارة.

ج- لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات

يستند النظام المعياري الذي كرسته منظمة العمل الدولية من أجل احتـرام المعـايير الأساسـية للعمل إلى الحوار والإقناع، وهو يستعين في ذلك بالسلطة القانونية للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي يعتمدها مؤتمر العمل الدولي وكذلك إلى السلطة السياسية لكل مـن لجنة المعايير التابعة للمؤتمر ومجلس إدارة منظمة العمل الدولية[55].

حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية اختصاصات وصلاحيات لجنة الخبراء على النحو التالي:

- فحص التقارير السنوية المقدمة وفقا للمادة 22 من الدستور حول التدابير التي تتخذها الـدول الأعضاء لضمان تطبيق أحكام الاتفاقيات التي صادقت عليها، والمعلومات المقدمة منهـا فيمـا يخص نتائج التفتيش.
- التدقيق في المعلومات الواردة والتقارير المقدمة من قبل الدول الأعـضاء علـى الاتفاقيـات والتوصيات وفقا للمادة 19 من الدستور.
- المعلومات والتقارير المقدمة حول التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء وفقا للمـادة 35 مـن الدستور.[56]

وتتميز التشكيلة البشرية للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بنوعية الأشـخاص الذين يتم تعيينهم بناء على اقتراح من المدير العام لمكتب العمل الدولي لمدة ثلاث سنوات قابلـة للتجديد لفترات مماثلة، ويختارون على أساس الكفـاءة، والمهنيـة، والحياديـة، والاحترافيـة، والاستقلالية، وهم يمثلون مختلف أقطار العالم. ومن المبادئ الأساسية المحددة للجنـة الخبـراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات توضيح مركز كل دولة فيما يتعلق بنـصوص الاتفاقيـات ومدى تنفيذ الالتزامات التي تعهدت بها بموجب دستور منظمة العمل الدولية.[57]

بالتشريعات (6%)؛ انكار حق المفاوضة الجماعية (11 %)؛ خرق حق إنشاء المنظمات النقابية (9 %)؛ المس بحق الإضراب (9 %)؛ التمييز ضد النقابات (23 %)؛ التدخل في الشؤون الداخلية للنقابات (4 %)؛ العراقيل الداخلية (80%).

المصدر: تقرير مكتب العمل الدولي الدورة 88، التقرير رقم 1، جنيف (سويسرا)، سنة 2000 – ص 26 و 27.

[55] - أثبت هذا النظام فعاليته في حالة الحكومات التي تعترف بالسلطة القانونية والسياسية لهيئات وآليات الإشراف التي وضعتها منظمة العمل الدولية.

[56] - حددت الدورة رقم 103 لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف عام 1947 اختصاصات و صلاحيات لجنة الخبراء.

- راجع دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية 1965- قسم معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 1984.

[57] - المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية واستعراضات لجنة الخبراء بشأن اتفاقيات و/أو توصيات منظمة العمل الدولية.

شهدت لجنة تطبيق المعـايير سـنة 1993 مواجهة عنيفة بين منظمات العمال وأصـحاب العمل حول موضوع الإضراب وتفسير ما إذا كان هذا الحق تكفله وتنظمه الاتفاقيـة رقـم(87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، وقد رفض أعضاء اللجنة من منظمات أصـحاب العمل «تفسير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيـات والتوصـيات والقاضـي بـأن القيـود المفروضة على حق الإضراب لا يمكن قبولها إلاّ في نطاق ضيق و بشكل صريح.»[58]

إن ما يزيد في السلطة القانونية لهذه اللجنة هو تميزها بالطابع التـداولي علـى رئاسـتها، وأن جلساتها سرية وتعتبر وثائقها ومناقشاتها ذات طابع سري. كما توجه هذه اللجنة دعوات إلى

منظمة الأمم المتحدة ومنظمات أخرى تابعة لها لحضور الدورات الدورية التي تتناول اتفاقيـات أو توصيات ذات العلاقة بصلاحيات واختصاصات هذه الأخيرة.[59]

إن الأثر الكبير الذي حققه النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في الواقع العملي منذ تأسيسها يواجهه اليوم عالم يولد من جديد بمفاهيمه الجديدة، وأحداثه المعقدة ومشكلاته المستعصية، وفي مقدمة هذه التحديات، ذلك الركود في معدل التصديقات على الاتفاقيات[60]، بالإضافة إلى التفاوت المتزايد بين الإقرار بالمعيار من جهة وعدم التصديق عليه لاحقا أو عدم تنفيـذه بعـد أن يـتم التصديق عليه من جهة ثانية. ومما سيزيد الوضع داخل منظمة العمل الدولية تعقيـدا، وهـو أن دولا عدة، ومنها الدول العربية والعديد من الدول النامية لا تشارك في الرد على الاسـتبيانات، ولا في مختلف مراحل مناقشة و دراسة المعيار قبل إقراره في مؤتمر العمل الدولي وبعد إقراره فهي مع ذلك لا تردّ إيجابا على الاتفاقية إلا دفعا للحرج ليس إلاّ.

وهكذا نجد "أن الحال داخل المنظمة قد أفرز ظاهرة انقسام الدول الأعضاء فيها إلى دول فاعلـة تصنع المعايير وتلتزم بها وتنفذها، ودول أخرى تكتفي بمجرد التفرج عليها".[61]

تشترك الدول العربية مع العديد من الدول في إفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية في تكـريس هـذه الظاهرة السلبية التي تضعف العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية، وهـي المتمثلـة بانـضمام

---

[58] -د. حيدر رشيد – الحقوق و الحريات النقابية في معايير العمل العربية و الدولية – مجلة العمل العربي - العدد 67 – شهر فيفري 1997 القاهرة- ص 44 .

[59] - المادتان 22 و 23 من دستور منظمة العمل الدولية.

[60] - - قائمة تصديقات الدول على الاتفاقيات الدولية حتى تاريخ 2000/12/31- التقرير الثالث الجزء الثاني-مكتب العمل الدولي-جنيف ويلاحظ أن الدول العربية لا تهتم كثيرا بموضوع التصديق على الإتفاقيات الدولية.

[61] - د.يوسف إلياس-علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- طبعة مشتركة بين منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية - منشورات جامعة الدول العربية – سنة 1996 – ص 110.

الكثير من الـدول إلـى المنظمـات الدوليـة والإقليمية، ليس إيمانا بأهدافها، بل استكمالا – مظهريا – لشخصيتها الدولية.[62]

إذ يكفي أن نذكر من أن الدول الفاعلة داخل المنظمة ظلت متمثلة بالدول الـصناعية كفرنـسا، والسويد، والمملكة المتحدة، وألمانيا، وأسبانيا، وإيطاليا، والنرويج، وغيرها من الـدول الغربيـة التي تعد من أكبر الدول التي تصدق على الاتفاقيات الدولية، ويجب أن لا يتوقع أن تتخلى هـذه الدول عن دورها المتميز داخل المنظمة الدولية إذا لم تتحرك الدول العربية في إطـار منظمـة العمل العربية نحو المزيد من تكريس الحوار الاجتماعي بين مختلف أطـراف الإنتـاج وتنفيـذ التزاماتها تجاه معايير العمل الأساسية[63].

ويذكر هنا أن جدلا حادا وقع على مستوى المؤتمر الوزاري الأول لمنظمـة التجـارة العالميـة المنعقد في سنغافورة (ديسمبر 1995) بين عدد من الدول النامية ودول مصنعة حـول إعـلان المبادئ الذي أقرته منظمة العمل الدولية في شهر جوان 1998 حيث أصرت الدول النامية على أن تظل منظمة العمل الدولية هي صاحبة الاختصاص في وضع معايير العمـل عـن طريـق الاتفاقيات التي تبرمها وتصدق عليها الدول الأعضاء، وأن لابد أن تظل الرقابة على تطبيق هذه المعايير تابعة للمنظمة الدولية وبوساطة الإقناع وليس بفرض جزاء يمس سيادة الدول الأعضاء.

كما رفضت الدول النامية رفضا قاطعا فكرة نقل اختصاص منظمة العمل الدولية إلى المنظمـة العالمية للتجارة، وهي الفكرة التي تدعو إليها وتدعمها الولايات الأمريكية المتحـدة ومجمـوع الدول المصنعة والتي تتضمن الربط بين مبدأ حرية التجارة ومستويات العمل الدولية.

ويمكن القول أن معظم الدول النامية أصبحت اليوم تتبنى استراتيجية الإنفتاح الاقتصادي والتوجه نحو السوق العالمية وقد ورثت هذه الدول عن المراحل التنموية السابقة منظومة تشريعية تقول على الحماية. كما أن التنظيم الاجتماعي للعمل المعتمد قبل تبني هذه الدول لبرامج التصحيح الهيكلي التي تقوق على تقليص دور الدولة، كان يقوم أصلا على وجود قطاع عام مهيمن يتعايش مع قطاع خاص هامشي، في حين يكمن جوهر التنظيم الاجتماعي للعمل الجديد أساسا على أن الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج هي الأساس، وهناك من دعاة المدرسة التقليدية الحرة التي كان الأثر الكبير في المجال الحقوقي من يعيد طرح المبادئ الحقوقية الليبرالية كمبدأ استقلال الإرادة وحرية التعاقد، ويطالبون بمنح الحرية التامة لمبدأ سلطان الإرادة الفردية واستبعاد تدخل الدولة في التنظين الاجتماعي للعمل .

---

[62] - جاء في تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي لسنة 2000 أن أوجه الحظر لإي نوع من التنظيم العمالي نادرة (مثال ذلك الإمارات العربية المتحدة، عمان، المملكة العربية السعودية) وبعض البلدان الأخرى كقطر والبحرين تسمح بلجان عمالية فقط.

[63] - تواصل منظمة العمل العربية دعوتها إلى ضرورة اتخاذ الدول العربية الإجراءات اللازمة وفق نظمها المحلية لانفاذ أحكام الاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها، بما في ذلك إجراء التعديلات التشريعية الضرورية لتحقيق الإنسجام بين التشريعات الوطنية ومستويات العمل الدولية.

إن التراجع للدور الاجتماعي للدولة قد ولد تراجعا للنظرة تجاه المسألة المتعلقة بعلاقات العمل وممارسة الحق النقابي وأصبح العمل يتجاوز مفهومه العادي والتقليدي ليشمل أصنافا أخرى تحمل في مضامنها تهشيشا لعلاقات العمل. كما أن تحول سوق العمل من سوق داخلية محمية بواسطة تنظيم اجتماعي للعمل يحمي الجانب الضعيف في العلاقات الانتاجية إلى سوق معرضة للمنافسة العالمية قد أضعف القدرة التفاوضية لمنظمات العمال وأصحاب العمل وشكل كذلك بدوره بداية لإعادة نظر في المبادئ الأساسية للتنظيم الاجتماعي للعـ ـ ـمل، وهي تلك المبادئ الجوهرية التي تحدد الإتجاه العام للقواعد الحقوقية الناظمة لعلاقات العمل والتي تنشأ عنها قواعد التنظيم الاجتماعي للعمل.

المطلب الثاني

الحق النقابي والتحديات التي تواجهه

برزت منذ عدة سنوات أشكال جديدة من التشغيل تبتعد كثيرا عن مميزات عقد العمل التقليـدي، أي عقد العمل المبرم لمدة غير معينة والذي يكون بموجبه العامل قارا يشتغل لوقت كامل ولفائدة نفس المؤسسة أو الجهة المشغلة التي وظفته مع ما يعني هذا النموذج من العمل الحصول علـى أجرة محترمة وممارسة للحق النقابي والتصريح به لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي. ولاغرابة اليوم أن نلاحظ أن العديد من الدول أخذت تراجع تشريعاتها الاجتماعية في إطـار الإسـتجابة لمطالب المرونة لفائدة أصحاب العمل وذلك بالتخفيف من إجراءات التوظيف ورقابة تفتيش العمل والتنويع في أصناف عقود العمل ومراجعة نظام سلم الأجور والحد من المراقبة الإدارية للطـرد لأسباب اقتصادية.

ومنذ الأزمة الاقتصادية التي شهدتها أوروبا في بداية السبعينات صار التشريع الاجتماعي محل انتقادات عنيفة وقد ازدادت تلك الانتقادات حدة وأصبح التساؤل قائما حول قانون العمل ومـدى قدرته على تحقيق توازن أفضل ما بين الطابع الحمائي ومتطلبات المرونة.

وقد تسارعت الأحداث المرتبطة بالتغيرات الاقتصادية في العقدين الأخيرين بدعم من مؤسسات بريتون وودز[64] التي تقوم على نشر سياسات "الليبرالية الاقتصادية" التي انتهجتها ودعـت إلـى اعتمادها كل من السيدة مارغريت تاتشر رئيسة الحكومة البريطانية الأسبق والسيد رولند ريغن رئيس الولايات المتحدة الأمريكية الأسبق، في سياق معالجة بوادر الركود الاقتصادي في الدول الرأسمالية والتحضير لمرحلة الشركات متعددة الجنسية.[*]

إن الحديث عن التحديات التي تواجه الحق النقابي يقودنا حتما للتطرق لأهم أوجه وأشكال هـذه التحديات وأهمها:

الفرع الأول: الإصلاحات الاقتصادية

لقد اتسعت في العشرية الفارطة دائرة الدول النامية التي تأخذ ببرامج التصحيح والتكييف الهيكلي مقابل إعادة جدولة ديوانها المتراكمة وإعطائها قروضا جديدة[65]، وتفكيك وتـصفية مؤسـسات القطاع العام ونقلها إلى القطاع الخاص.

---

[64] - حول مؤسسة بريتون وودز في تكريس العولمة الاقتصادية، راجع الوثيقة التي أعدتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) التابعة لهيئة الأمم المتحدة تحت عنوان "نبذة تاريخية من الجات إلى منظمة التجارة العالمية" - إعداد الأستاذ محمد رضوان -2001- المكتبة المركزية للاتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر.

[*] - لقد انطلقت عمليات التحرير النقدي و المالي منذ بداية السبعينات و ذلك بإزالة جميع القيود و إجراءات المراقبة على تحركات رأس المال على المستوى العالمي.

[65] -هانس بيتر مارتين وهارالد شومن – فخ العولمة: الإعتداء على الديمقراطية والرفاهية- ترجمة د. عدنان عباس علي- مراجعة وتقديم د. رمزي زكي – سلسلة عالم المعرفة – دولة الكويت – ص 23 وما بعدها – سنة 1988.

لذلك، فإن ظاهرة العولمة أدت إلى انعكاسـات مختلفة على ممارسة الحـق النقـابي وواقـع الحركة الاجتماعية والمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل المستقلة، ولاسـيما مـا يتعلـق بظاهرة " استخدام واستعمال سلطة حكومات الدول النامية لتثبيت أفكارها وممارسـاتها بحجـة اكتساب مرونة سوق العمل الكافية والتأثير علـى شـروط العمـل والتخفيـف مـن الحمايـة الاجتماعية".[66]

ومن جهة ثانية، أدت ظاهرة العولمة إلى اتساع دائرة البطالة نتيجة تفكيك مؤسـسات القطـاع العام[67] التي كانت تعكس إرادة الحكومات الوطنية وريثة حروب الاستقلال الوطنية فـي حمايـة الفقراء والعمال وبعض الفئات المستضعفة التي كانت وقودا للثورات التحرير ومن ثم تمكيـنهم من منافع الحياة والحصول على أكبر قدر من التعليم والصحة والشغل والمشاركة فـي الحيـاة السياسية.[68]

الواقع أن الحكومات الوطنية في الدول النامية قد فرضت تحسينات هامة على شـروط العمـل وحماية العامل وضمان أجر محترم ومكاسب اجتماعية هامة بفضل نضالات المنظمات النقابيـة التي كانت تستقطب أعدادا كبيرة من العمال المنخرطين من جهة، ونتيجة إقرار الحـق النقـابي وحق التفاوض الجماعي من جهة ثانية.

ولكن من المؤكد حاليا أن هذه الظروف التي أنعشت الحركة النقابية في دول العالم الثالـث قـد تغيرت في ظل مسار اقتصادي عالمي يقوم على التحرير النقدي والمـالي وتقلـص الوسـاطة البنكية وإزالة الحواجز بين مختلف أسواق المال.

وبالفعل، فقد تسببت هذه العولمة في زعزعة مراكز الشغل في الكثير من دول العالم حتى منهـا الغنية، كما ساهمت في اتساع دائرة الإقصاء الاجتماعي وتقلص المصالح الاجتماعيـة للعمـال الذين أصبحت الأغلبية منهم لا تبحث عن الامتيازات بقدر ما يتركز اهتمامها على أولوية إيجاد منصب عمل وإن كان مجردا من أية حماية اجتماعية أو تـصريح لـدى مؤسـسات الـضمان الاجتماعي.[69]

---

[66] - د. نبيل مرزوق - آثار المتغيرات الدولية على الحقوق و الحريات النقابية- محاضرة ألقيت في الندوة العربية حول "دور النقابات في الدفاع عن الحقوق و الحريات النقابية و أهمية صيانتها و تعزيزها في ظل المتغيرات الدولية" بمدينة دمشق العاصمة السورية – من 27 إلى 31 ديسمبر 2001.

[67] - مذكرة الأمانة العامة للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب حول " الخصخصة أو نقل الملكية من العام إلى الخاص" عام 1999 المكتبة المركزية للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

[68] - راجع أحكام دستور 1963 التي تؤكد في مجملها على أن الدولة هي محرك التنمية و الضامنة للحقوق الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية للجماهير الشعبية (الدستور صدق عليه 99,7٪ من المقترعين بتاريخ 15 ديسمبر 1963.

[69] - قدرت وزارة العمل الأعداد الحقيقية النشيطة في السوق غير المنظمة أو في السوق الموازية بحوالي 1,3 مليون عامل، ورشة حول الإعلام الإحصائي لسوق العمل في الجزائر، 24 مارس 2001- الوثيقة موجودة لدى مكتب الاتصال بالوزارة الكائن بدائرة سيدي أمحمد – الجزائر.

إن الإنتعاش الاقتصادي الذي وعد به كلا من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي لم يتحقق بل نحن نسجل المزيد من التدخل السافر في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدول التي وقعت اتفاقيات معهما.

نعتقد أن برامج التعديل الهيكلي لن تساعد على تنمية الدول النامية وتحقيق رفاهية شعوبها وذلك لنتائجها الاجتماعية الوخيمة وما تحدثه من انتهاكات واسعة لحقوق الانسان وخاصة مـا يتعلـق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية ومبدأ السيادة الدائمة على الموارد الطبيعية[70].

إن دفاع دعاة اللبيرالية الاقتصادية عن المزيد من المرونة في العمل إنما يكمن في الرغبـة أن يؤدي هذا بالضرورة إلى تكييف القانون الاجتماعي وتقليص ممارسة الحق النقابي والحق فـي المفاوضة وهو ما يعني أن يكون تدخل الدولة من خلال المشرع الوطني في تنظـيم علاقـات العمل وفقا لمبدأ الحماية الدنيا لا في إطار حماية العمال وتوسيع حقوقهم الاجتماعية والمهنية.

لقد مكنت التراجعات الواسعة في مجال حماية العمال وتهميش قانون العمل في الدول النامية من توفير يد عاملة غير مكلفة وطيعة لفائدة الشركات الاقتصادية العالمية الكبرى التي بـدأ الكثيـر منها يقوم بتحويل أنشطته الانتاجية من أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية نحو أماكن أخـرى في آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية تنعـدم فيهـا الرقابـة والـضرائب والنقابـات والقـوانين الاجتماعية[71].

على سبيل المثال لا الحصر، عندما قررت شركة "رينو" الفرنسية، بإرادة أحادية ودون استشارة حوالي 3000 عامل بلجيكي، غلق مصنع فيلفورد في بلجيكا، ارتفعت أسهمها في البورصة ب 3٪. وعندما أوقفت مؤسسة مولينكس مصنعين لها في فرنسا و حولتهما إلى منطقة جنوب شرق آسيا وطردت من العمل حوالي 1800 عامل أجير، ارتفعت أسهمها في البورصة مباشرة ب 21٪.

في ظل هذا التوجه العام الذي يتبناه كل من الصندوق الدولي للنقـد والبنـك العـالمي، توجـد محاولات متكررة تستهدف الحق النقابي وتحاول إفراغه من محتواه الأساسي ألا وهو الحق في الإضراب، والمفاوضة الجماعية، والحوار الاجتماعي.

وهكذا وفي عالم متميز بمنافسة شرسة بين أكبر الشركات التجارية العالمية[72]، ودخول منظمـة التجارة العالمية معترك السيطرة على التجارة الدولية[73]، فإن الحاجة تبدو أكثـر ممـا مـضى بالنسبة إلى المنظمات النقابية في دول العالم النامي إلى الدفاع عن مصالحها، وذلك من خـلال إرساء عمل جماعي.

---

[70]- أدرج مبدأ السيادة الدائمة على الموارد الطبيعية في الميثاق الدولي لحقوق الانسان لعام 1966 وكذلك في لائحة الأمم المتحدة رقم 1803 كما كرس إعلان فيينا الحق في التنمية.

[71]- راجع المادة رقم 1 من ميثاق الحقوق والواجبات الاقتصادية للدول، اللائحة رقم 3281 ، العدد 27 الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

[72] - د. جواد العناني سياسات التخاصية،ندوة النظام العربي إلى أين؟ - محاضرة - الندوة المنعقدة بالجزائر،2001 – ص 8 و 9.

[73] - فؤاد مرسي :" الرأسمالية تجدد نفسها"- سلسلة عالم المعرفة، إصدار المجلس العلمي للثقافة و العلوم بدولة الكويت – العدد رقم 147 –ص 40.- السنة 1990

وعلى هذا النحو فإن انخـراط العمـال فـي المنظمات النقابية الديمقراطيـة البعيـدة مـن مراكز السلطة و دوائر رأس المال، وتمكين أصحاب العمل من تكوين منظمات نقابية تدافع عن مصالحهم والتي يجب ألا تتناقض مع المصالح الأساسية للعمال، إنما يشكل قاعـدة مـن أجـل إرساء حوار اجتماعي ديمقراطي يجري بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حمايـة للمـصالح المشتركة.

تشير تقديرات مكتب العمل الدولي إلى أن 80 % من الوظائف الجديدة التي وفرت في أمريكـا اللاتينية من 1990 إلى 1994 كانت في الاقتصاد غير المنظم.

الفرع الثاني: الأشكال الهشة للعمل

إن الإصلاحات سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، هي أمر طبيعي في حياة وتطـور المجتمعات، وهي أيضا أداة ضرورية وأساسية للتكيف والتأقلم مع نسق التحولات التي تحـدث في المجتمعات وهي تتفاعل مع ما يحدث من حولها من تحولات وظروف اقتصادية قاهرة. وقد كان إعلان المبادئ الصادر عن منظمة العمل الدولية عام 1998[74]بداية تجسيد لرغبـة الـدول المنضوية تحت لواء هذه المنظمة الدولية في تكريس مدونة عملية تكون مرجعا لأطراف الإنتاج في دول العالم.

وتميزت سنة 1995 بفتح نقاشات واسعة ولأول مرة بين صندوق النقد الدولي والبنك العـالمي ومنظمة العمل الدولية من جهة وبين المؤسستين والمنظمات النقابية الدولية بهدف إضفاء المزيد من الصبغة الاجتماعية على المعاملات التجارية والتخفيف من خدمات المديونية الخارجية للدول النامية، إلاّ أن التغيرات التي وقعت على رأس المؤسستين اللتين تـشكلان ضـلعين لمؤسـسة «بريتون وودز» بدعم من الولايات المتحدة الأمريكية التي رأت في وجود كل من السيد ميشيل كامدسوس على رأس صندوق النقد الدولي و السيد جايمس وولفنسون رئيس البنك العالمي تهديدا لمصالحها ورغبتها في الهيمنة على التجارة الدولية، أوقفت المسار الذي دشن في سنة 1995[75].

من المؤكد أن الدعوة إلى ضرورة اعتماد بند اجتماعي في العلاقات الاقتصادية سـوف تبقـى محل مطالبة من قبل منظمة العمل الدولية والمنظمات النقابيـة ومختلـف تـشكيلات المجتمـع المدني، ذلك أن الحق النقابي الذي تم إقراره في الاتفاقيات الدولية وفي نصوص وأحكام دستورية وتشريعية وطنية ودولية، يجد اليوم من يدافع عنه في المحافل الدوليـة مـن طـرف الرافضين للعولمة الاقتصادية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية.

وحتى تكون لنا فكرة واضحة عن أشكال تشغيل أخرى يتحتم إعطاء بعض التوضيحات حـول أهم أنواعها؛

---

[74] - حتى تاريخ 31 ديسمبر 2001 وقعت 175 دولة على إعلان المبادئ الأساسية لعام 1998.

لمزيد الإطلاع على عدد التوقيعات، راجع الموقع الإلكتروني التالي : المكتب الإعلامي

http: // www. Ilo. Org.

[75] - راجع: - تقرير البنك العالمي (WDR) حول التطور العالمي الصادر في 1995.بعنوان "عمال العالم في طريق الاندماج".

- عقد إنجاز خدمة وهو عقد مدني يبرم بين مؤسسة منتفعة بالخدمة ومؤسسة أخرى تلتزم بموجبه هذه الأخيرة بأن تنجز خدمة لاتعتبرها المؤسسة الأولى داخلة في نشاطها الأساسي وتقوم المؤسسة المنجزة لذلك العمل بوساطة أجراء لها.

- تحيل أجراء إلى عمال مستقلين يعملون حسب الطلب وهو الشكل الذي يوفر على المؤسسة تحمل الأعباء الاجتماعية.

- المناولة وفيه تعقد المؤسسة المستفيدة عقدا مع مؤسسة أخرى –مؤسسة مناولة- لإنجاز جزء من الإنتاج أو كامله أو جزء من الخدمة أو كامل الخدمة وتقوم المؤسسة المنفذة بذلك العمل بوساطة اعوان يكونون مرتبطين معها بعلاقة عمل وقد لا يكونون كذلك.

- تفريع المؤسسة ويتمثل في إخراج المؤسسة الأم أحد نشاطاتها كان في السابق مندمجا في كامل نشاطها، وهي طريقة تمكن المؤسسة الأم التخاص من نشاط غير مربح أو قليل المردود ويكون عمال الشركة البنت أو الفرع عادة أقل حماية من عمال الشركة الأم[76].

ما يجدر ذكره في هذا الشأن أن تعريف المناولة اختلط إلى حد الثمانينات وفي مرحلة لاحقة ميزت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية بين ثلاثة أنواع من المناولة حسب معالات المؤسسة صاحبة الطلب:

أ - مناولة الإختصاص، حيث توكل المؤسسة الرئيسية،عادة بصفة دائمة، تنفيذ بعض العمليات إلى مناول تتوفر عنده آلات ومعدات متخصصة أو توصل – بمساعدة أو دون مساعدة من المؤسسة الرئيسية – إلى ابتكار تقنيات خاصة.

ب - المناولة لغاية التوفير، وتتمثل في لجوء المؤسسة الرئيسية إلى مناول لتنفيذ بعض عمليات التحويل أو صنع بعض العناصر لأن كلفة الإنتاج عند المناول أدنى بكثير من كلفة إنتاجها من المؤسسة الرئيسية.

ج – المناولة التكاملية أو المتناوبة والتي يتم اللجوء إليها عادة عندما تكون طاقة الإنتاج غير كافية لتلبية تدفق عاديا للطلبيات[77].

هذا وأمام تفاقم اللجوء المفرط إلى العمل الوقتي والمعين المدة تحت ضغط رأس المال الذي كان يسعى إلى إضفاء شرعية قانونية لذلك النمط من التشغيل، تدخل المشرع في عدد من الدول ليقنن مقاولات العمل الوقتي[78].

---

[76]- راجع في هذا الشأن : المنجي طرشونة، مؤسسات اليد العاملة الثانوية والعمل الوقتي، منشورات المركز النقابي التونسي، ص من 25 إلى 37 ، ديسمبر 1998 - تونس.

[77]- راجع في هذا الشأن: د. النوري مزيد ، اللجوء إلى العمال العرضيين بين الواقع والقانون، كلية الحقوق بصفاقص تونس، منشورات المركز النقابي للتكوين، ديسمبر 1998 تونس.

- G.Lyon -Caen ,quelle flexibilité pour quel droit du travail?,revue du droit social n°2 et 3 p.113 Paris 1987.
- A.Jeammaud, le processus du droit du travail et la flexibilité du droit du travail Collectif-, Centre de recherches de Lyon III, éditions législatives 1986.

لقد تطورت ظاهرة العمـل الهـش بمختلـف أشكاله إلى حد أنها أصبحت تـشكل مـصدر انشغال وقلق للمنظمات النقابية العمالية والحكومات، ومن أهم دواعي الانشغال هي:

- الغموض في الوضع القانوني لهذا الصنف من عقود العمل والأشكال الهشة للتشغيل.
- الأجور المتدنية ونقص الحماية والتغطية الاجتماعية والوضع الهش الذين هم عليه من حيـث التشغيل والتصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي.
- حرمان العمال من ممارسة حقهم النقابي والحصول على حقهم في التقاعد والساعات الإضافية والإجازات المرضية والعطل المدفوعة الأجرة.
- تهديد مؤسسة الضمان الاجتماعي نتيجة عدم التصريح بالعمال وتملـص أصـحاب العمـل وأرباب الورشات ومؤسسات المناولة من دفع الأداءات والمساهمات الاجتماعية[79].

وبالرغم من الآثار السلبية للمتغيرات الدولية على شروط العمل يواصل كلا من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي الضغط على حكومات العالم، و بالخصوص حكومات الدول النامية، من أجل إكساب سوق العمل المرونة الكافية وإضعاف أو تقليص دائرة المفاوضة الجماعية والترويج لأشكال أخـرى من التمثيل العمالي واتساع نطاق العمل الجزئي والمؤقت وتزايد اللجوء إلى شركات المناولة في اليد العاملة. و كرست منظمة العمل الدولية، خلال سنوات وجودها منذ الإعلان عـن تأسيـسها عـام 1919، مبادئ لميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل.

ويستند البناء الرفيع على معايير العمل الدولية الذي أقامته منظمة العمل الدولية والأثر العملي الـذي حققه نشاطها المعياري في العديد من الدول، إلى الحوار والإقناع، وهو يستعين في ذلـك بالـسلطة القانونية للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات وتنفيذ التوصيات، كما يستعين هذا النظام المعياري بالسلطة السياسية لكل من لجنة المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي ومجلس إدارة منظمـة العمـل الدولية.

وقد أثبت هذا الإجراء فعاليته وقابليته للتنفيذ في حالة وجود حكومات تعترف بالسلطة المعنويـة ذات التأثير القوي لهيئات الإشراف، ولكن في المقابل، فإن الإجراء المعنـي سيـستغرق وقتـا طويلا إذا ما كان الأمر يعني حكومة تتردد في احترام مبادئ ومعايير منظمة العمل الدولية.

ويبدو أن نهاية الحرب الباردة بين الكتلتين الرأسمالية والاشتراكية لم تفتح حقبة جديدة في ميدان تعزيز وحماية الحقوق الأساسية في العمل وتوسيع دائرة احترام حقوق الإنسان في العالم، بل أن

---

[78]- سن المشرع الفرنسي في 3 /01 /1978 قانونا خاصا للعمل الوقتي عدل وتمم في العديد من المناسبات بموجب مراسيم و قوانين صدرت في 1982 ، 1989، 1990. و في تقديمه لمشروع قانون الصادر في 03 /1972/01 أكد السيد فيليب ديسارت للنواب أن العمل الوقتي ظاهرة إقتصادية واجتماعية جديدة يجدر التحكم فيها والسيطرة عليها إلى حد تهميشها.
ومن جهته سن المشرع الألماني في 07 /08 /1972 قانونا للعمل الوقتي ومقاولات اليد المناولة.

[79]- لم تتمكن الدورة 86 لمنظمة العمل الدولية إصدار اتفاقية دولية خاصة بالعمل من الباطن أو الإتفاقة على توصية وذلك نتيجة تباعد مواقف الأطراف الثلاث المشكلة لمجلس إدارة المنظمة الدولية.

الجدل مازال مطروحا حـول فحـوى الحـق النقابي بين منظمات العمال وأصحاب العمـل والحكومات ومدى شموليته لحق الإضراب، لذلك فإن منظمة العمل الدولية مدعوة إلى التفكيـر في سبل تعزيز سلطتها في ميدان الحقوق الأساسية للإنسان في العمل.

إن المطلوب من الدول الأعضاء أن تعمل على تعزيز فلسفة مؤسسية تقوم على الإقناع والاقتناع لا على القسر والدعوة إلى العقوبات الاقتصادية حتى تتجنب منظمة العمل الدولية ما وقعت فيـه الأمم المتحدة عندما قبلت مبدأ العقوبات الاقتصادية على الدول الأعضاء التي تتهم بعدم احتـرام الشرعية الدولية[80].

الواقع هو أن منظمة العمل الدولية، بالاستناد إلى الفقرة الأولى (1) من المادة العاشرة (10) من الدستور، التي تمنح مكتب العمل الدولي صلاحيته إجراء استقصاءات خاصة يقررهـا مـؤتمر العمل الدولي أو مجلس الإدارة، تمكنت من وضع إجراءات تخص كلا من لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية، ولجنة الحرية النقابية، وإجراءات مماثلة في ميدان التمييز في الاستخدام على أساس الجنس أو الأصل العرقي، والعمل القسري الـذي يعـاني منـه الكبـار والصغار حتى في الدول الغربية.

وعلى الرغم من أن للحرية النقابية مكانا خاصا في دستور وإعلان فيلادلفيا، فإنه لا يوجـد مـا يمنع مؤتمر العمل الدولي ومجلس إدارته أن يضع إجراء يسمح للمنظمة التدخل المباشـر فـي النزاعات الخطيرة التي تكون فيها الحقوق الأساسية في العمل مهددة بنـاء علـى طلـب أحـد الأطراف، و بالخصوص منظمات العمال أو أصحاب العمل.

الفرع الثالث: عولمة المبادلات التجارية

إن أهم سؤال يطرح اليوم وبحدة هو: كيف سيتواصل النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في ظل عولمة الاقتصاد، وبروز أنماط جديدة من العمل وغيرهـا مـن التطـورات الاقتـصادية والاجتماعية التي هي بصدد تغيير ملامح المجتمع ؟

يعكس هذا السؤال في مجمله قلق منظمات العمال وأصحاب العمل ومختلف مكونات وشـرائح المجتمع المدني من الطابع اللاإنساني الذي ماانفك يميز مسار العولمة، وطرحهم لتساؤلات كثيرة حول وسائل وطبيعة عمل المنظمة الدولية للعمل وخاصة فيما يتعلق بإنشاء آليات لمراقبة مـدى

---

[80] - ينص المشروع البريطاني الأول لدستور منظمة العمل الدولية على ما يلي:

« إن واحدا من الأهداف الأساسية لاتفاقيات العمل الدولية، هو القضاء على المنافسة غيرالآمنة التي تستند إلى شروط عمل جائرة. و حيثما تمتنع أغلبية الثلثين في المؤتمر بأن أحكام الاتفاقية لم تحترم، فإن العقوبة المناسبة (بالنسبة للدول التي سمحت بمثل هذه الشروط) هي أن تستبعد الدول الموقعة السلع التي أنتجت في ظل شروط المنافسة غير الأمنية، ما لم تعالج هذه الشروط، خلال مهلة عام واحد أو فترة أطول يقررها المؤتمر.» - هذا و قد جرى تعديل نص الدستور الأصلي الموضوع عام 1919 عدة مرات.

راجع:

- Jean Magniadas- de la création de l'OIT à la "clause sociale"- revue syndicale "syndicalisme et société" –vol. n° 01- n° 1 - p. 53. – janvier 1998.

التزام الدول الأعضاء بتطبيق مجمل الاتفاقيات الدولية ومواصلة الجهد التشريعي في ضـوء علاقات العمل الجديدة والتطور العلمي السريع.

وسيزداد القلق كلما انتشر مناخ العداء لمنظمات العمال وأصحاب العمل قبل السوق الحرة فـي عالم ما بعد الحرب الباردة، إذ أصبح العمل ينظر إليه من جديد و كأنه سلعة، وأصبح الحق في تكوين منظمات نقابية تدافع عن حق العمال وأصحاب العمل في تنظيم أنفسهم وبمحض إرادتهم يخترق في وضح النهار وباستعمال القوة والبطش والترهيب في حق الممثلين النقـابيين تحـت ذرائع مختلفة تختلقها الحكومات، وهو ما يشكل خرقا سافرا لمبادئ إعلان فيلادلفيـا ودسـتور منظمة العمل الدولية[81].

إن المرحلة القادمة في نظرنا تستدعي ضمان تأييد دولي واسـع لإعـلان المبـادئ والحقـوق الأساسية في العمل، سيما وأن هذا الإعلان يبنى على قواعد صلبة مشكلة من الاتفاقيات الثماني الخاصة بالحقوق والحريات النقابية، والمساواة، وحماية الأطفال، وغيرها من الحقوق الأساسـية للعمال.

إن الطابع الثلاثي الذي يميز منظمة العمل الدولية ويمنحها قوتها يصطدم اليوم باضمحلال مفهوم الدولية نتيجة التغيرات الحاصلة في العلاقات الدولية، سيما وأن الاتفاقيات وكذلك بـشكل عـام التوصيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية تستهدف حكومات الدول فقط.

لم يكن ذلك يطرح أي مشكلة عندما كانت الدولية الوطنية في أوجها، وبأن كل دولـة تـستطيع الاستمرار في تنظيم سياستها الاقتصادية والاجتماعية كما تحدده هي وبكل سيادية. ولكـن مـع تزايد الصبغة العالمية للاقتصاد تغيرت الأوضاع رأسا على عقب وأصبح واضحا حتى بالنـسبة للدول الأكثر تقدما أن من الصعب إتباع سياسة اجتماعية واقتصادية مستقلة بسبب الآثار الداخلية لقرارات خارجية يتخذها الفاعلون الاقتصاديون أو النقديون غير الوطنيين[82].

ويؤثر هذا الوضع الجديد على فعالية النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية. نعتقد أن الـضغط الذي تمارسه الشركات المتعددة الجنسية سيزداد قوة ودرجة يوما بعد يوم على منظمـة العمـل الدولية بهدف فرض منطلقات معيارية جديدة تقوم على سوق عمل تخدم اتساع دائـرة التجـارة

---

[81]- لمواجهة المخاطر المحدقة بالحريات والحقوق النقابية في العالم، بادرت منظمة العمل الدولية بإنشاء لجنة التوفيق، ولجنة الحريات النقابية، ولجنة المعايير التي تنظر كلها في انتهاكات الدول للحقوق والحريات النقابية التي تعهدت باحترامها و العمل بها بمجرد انضمامها إلى منظمة العمل الدولية أو هيئة الأمم المتحدة، وقد أضيفت إليها آلية جديدة وهي التقرير العالمي السنوي حول إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية الصادر عن منظمة العمل الدولية عام 1998 و الذي يلزم المدير العام لمنظمة العمل الدولية تقديم تقرير سنوي حول درجة الالتزام الدول الأعضاء بمعايير العمل الدولية إلى مؤتمر العمل الدولي.

[82]- سبق للولايات المتحدة الأمريكية أن أشعرت مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، في شهر نوفمبر 1975، رغبتها في الانسحاب من المنظمة بحجة عدم فاعلية التمثيل الثلاثي، وانتقائية منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بحقوق الإنسان، و عدم تكيف التدابير القانونية للمنظمة مع تطور السوق الدولية، وتسييس قرارات و توصيات المنظمة الدولية.

بعد أن تأكد للولايات المتحدة عدم مسايرة الدول الأعضاء لموقف الانسحاب الذي جسدته فعليا في شهر نوفمبر 1977، انضمت مجددا في شهر فيفري 1980 إلى منظمة العمل الدولية.

الدولية. و قد أدت هذه التطورات إلى تجـاوز الإستقطاب الثنائي (عمال وأصحاب عمـل)، ولم يعد العمال ليوحدهم الشرط الطبقي، بالإضافة إلى عولمة رأس المال. كما أن مفهوم العمـل القار بدأ يهتز حتى في القطاعات التي كانت تعتبر اسـترانيجية وحـساسة بفعـل الخصخـصة وإدخال عاملي المنافسة والجودة.

ومن جهة أخرى تخلت الكثير من النقابات العمالية عن مفهوم الصراع الطبقـي وبـدأت تجـدد نظرتها ولم يعد التساؤل مطروحا هل هي مع الحكومة أو ضدها أو مـع أصـحاب العمـل أو ضدهم أو مع اقتصاد السوق أو ضده، بل أصبح السؤال هو كيف يسهم الجميـع فـي تحقيـق المصلحة الإقتصادية الوطنية ومواجهة التأثيرات السلبية للعولمة التجارية.

لم ينظم المشرع الجزائري قبل سنة 1990 حالات اللجوء إلى عقود العمل المعينة المدة إلا أنه أجاز إبرام مثل هذه العقود في سبع حالات فقط ومنها إذا كان العمل موسـميا أو إسـتثنائيا أو لتعويض عامل دائم غائب مؤقتا أو إذا كانت طبيعة العمل تتطلب عملا متقطعا[83].

ومن هنا فإنه يجب فهم طبيعة التفرقة بين علاقة العمل الدائمة وعقد العمل المعين المـدة، فـإذا كان العقد غير معين المدة يعتبر العامل أو الأجير قارا يستفيذ من ممارسة الحقوق المنـصوص عليها في تشريع العمل الساري المفعول بحيث لا يمكن لصاحب العمل طرده أو تـسريحه مـن المؤسسة بصفة قانونية إلا إذا كان هناك مبرر قانوني منصوص عليه و شريطة أن يحترم رب العمل الإجراءات القانونية الناظمة لانتهاء علاقة العمل. أما إذا كان العقد معين المدة فإن العامل يكون معرضا لفقدان منصبه كلما انتهت مدة العقد ودوت الحصول على تعـويض أو أن يكـون صاحب العمل مطالبا بتقديم مبرر لعدم مواصلة تشغيله أو تجديد عقده.

نستنتج مما تقدم أن القانون المقارن لا ينظر إلى العقد المبرم لمدة غير معينة والعقد المبرم لمدة معينة باعتبارهما على قدم المساواة، بل إنه يفضل الأول على الثاني، وذلك نظرا لما يوفره من استقرار في علاقة العمل وتكريس لمستويات العمل المحلية والدولية[84].

لقد تسنى لفقه القضاء في العديد من الدول أن يؤكد على أن اللجوء إلى عقد العمل المبرم لمـدة معينة يبقى حالة استثنائية لما يمثله من انتهاك واضح للحقوق الأساسية للعمال، وأن الأصل هـو العمل بمقتضى عقود غير معينة المدة تضمن الحقوق الاجتماعية والمهنية وتوفر حق ممارسـة الحق النقابي بمفهومه الواسع.

---

[83]- لمزيد التفاصيل حول ما يجيزه المشرع الجزائري من عقود عمل معينة المدة راجع المادة 12 من القانون رقم 90 – 11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

[84]- يسوي المشرع التونسي بين الصنفين من عقود العمل ولا يقر أن الأصل هو التشغيل بصفة قارة. ومن جهة أخرى يمنع المشرع الفرنسي صراحة إمكانية اللجوء إلى عقد العمل المبرم لمدة معينة لتعويض عامل توقف عن العمل مؤقتا بسبب نزاع عمل جماعي. – الفصل الثالث – 122 L من قانون العمل الفرنسي.

ورغم أن هاجس العمل والتخفيف من معضلة البطالة هو الـذي يـسيطر علـى اختيـارات المشرع في الجزائر وفي غيرها من الدول النامية[85]، فإنه لاشيء يسمح أن نجـزم أن مرونـة التشغيل تؤدي بالضرورة وبصفة آلية إلى استقطاب المستثمرين والشركات المتعـددة الجنـسية وإقبال أصحاب المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة على إحداث مناصـب عمـل جديـدة بهدف امتصاص البطالة.

هناك تحديات جديدة تواجه اليوم ممارسة الحق النقابي وتتمثل في المناطق الإقتـصادية الحـرة وانعكاسات اتفاقيات الشراكة بين دول جنوب البحر البيض المتوسط وأوروبا.

ولا نبالغ إذا قلنا أن العالم اليوم يعيش تحولات كبيرة تشمل النسيج الإقتصادي والاجتماعي بفعل العولمة وتحرير المبادلات التجارية وفتح الباب على مصراعيه أمام المنافسة علـى الـصعيدين الداخلي والخارجي.

والحقيقة أن الجزائر لم تبادر بعد بإحداث المناطق الإقتصادية الحرة التي صارت بمثابة المـودة الإقتصادية التي طبعت نهاية القرن الماضي بدعم من الإحتكارات الإقتصادية الكبرى. ويكفي أن نشير إلى تعريف المنظمة الأممية للتنمية الصناعية للمناطق اقتصادية الحرة بأنها مساحة محددة إداريا وجغرافيا خاضعة لنظام جمركي يسمح بتوريد التجهيزات والمـواد الأوليـة والأجـزاء المكملة لغرض تركيبها وصناعتها لتصديرها.

وبصورة عامة يمكن القول أن المناطق الإقتصادية الحرة تختلف وتتنوع حسب طبيعة النـشاط وأهمها المناطق الحرة التجارية، والمناطق الصناعية الحرة، والمناطق الحرة البنكية، والمنـاطق الحرة الجبائية وكذلك المحلات الحرة.

تتميز هذه المناطق بتمتعها بإطار قانوني مرن يضمن ويـوفر مختلـف الإمتيـازات الجبائيـة والجمركية والإدارية وكذا استخدام الموارد البشرية[86]، ويعتبر المنتقدون لهـذه المنـاطق أنهـا فضاءات خارجة عن القانون وعن سلطة الدولة المركزية.

كما أن المرونة التي يجتهد المشرعون في بعض الدول التي بادرت بإنشاء مناطق إقتصادية حرة غالبا ما تتحول إلى غياب كلي للضمانات التي يوفرها التشريع الاجتماعي لفائدة العمال وذلـك من منطلق أن النجاعة الإقتصادية في المفهوم الليبرالي يقابلها إحداث المرونة في العمل.

وفي هذا الشأن تؤكد مجمل الدراسات أن العمل في المناطق الإقتصادية الحرة يتم على أسـاس مبدأ سلطان الإرادة أي طبقا لمبدأ حرية التعاقد دون تدخل من المشرع الـوطني وإلغـاء مبـدأ

---

[85]- بلغ عدد الدول الإفريقية التي وقعت على برامج التعديل الهيكلي، ما بين 1979 و1989 ، إحدى و ثلاثون دولة. المصدر تقرير المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي حول المديونية الخارجية لدول جنوب الأبيض المتوسط، الدورة العامة 15 ،ص 50 الجزائر.

[86]- نص الفصل 23 من القانون التونسي الصادر في 03 أوت 1992 المنظم للمناطق الإقتصادية الحرة على أنه وبصرف النظر عن أي نص مخالف، تعتبر عقود العمل المبرمة بين المؤسسات التي تنشط بمنطقة إقتصادية حرة وأجراءها عقودا مبرمة لأجل معين مهما كان شكلها أو مدتها أو صيغ تنفيذها.

أولوية تشغيل اليد العاملة المحليـة وتفـضيل أحكام استثنائية لفائدة العمالة ألجنبيـة وكـذلك الحق في اختيار النظام الاجتماعي ودفع أداءات صاحب العمل[87].

أما عن ممارسة الحقوق الاجتماعية وخاصة منها الحق النقابي، وحق الإضراب، وحق الإنخراط في النقابات، فإن عمال المناطق الإقتصادية الحرة مثلهم كمثل عمال الشركات متعددة الجنسيات أو فروعها في الدول النامية غالبا ما يفضلون عدم ممارسة حقوقهم الاجتماعية أو مجرد التفكير فيها خشية تعرضهم للطرد من العمل. ويخلص العديـد مـن الدارسـين للتجـربتين التونـسية والمغربية إلى أن التشريع الاجتماعي يفقد وظيفته التقليدية داخل المنـاطق الإقتـصادية الحـرة كتشريع حمائي لفائدة الطرف الضعيف في علاقات العمل ليتحـول إلـى مجـرد أداة لتـشجيع المستثمرين دون النظر لضرورة التلازم بين البعدين الإقتصادي والاجتماعي[88].

إن التحديات التي تفرضها العولمة الإقتصادية على ممارسة الحق النقابي، هي اليوم أكثر تأثيرا من ذي قبل لكونها متنوعة من جهة ومدعومة بقوة من الاحتكارات الإقتصادية والمالية الدوليـة من جهة ثانية. فالانتقال من الإقتصاد العمومي الذي كان يوفر الحد الأدنـى الاجتمـاعي نحـو الإقتصاد الخاص المبني على المبادرة الفردية وأولوية تحقيق الربح، يمثل في اعتقادنا تحـديا لا يقل عن ذلك الذي تمثله المناطق الإقتصادية الحرة واتفاقيات الشراكة والانضمام إلى

المنظمة العالمية للتجارة لذلك يقع على عاتق المجتمع الدولي أن يستنبط طرقا قانونيـة جديـدة تضمن احترام الحقوق الاجتماعية والإقتصادية والسياسية والثقافية التي كرستها مواثيق ولـوائح هيئة الأمم المتحدة[89].

إن التنصيص على الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وفـي العهـدين الـدوليين للحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفي الاتفاقيات والتوصيات لمنظمة العمل العربية، أصبح اليوم غير كاف، إذ يتطلب الظـرف الاقتـصادي والاجتمـاعي المتـأثر بالعولمة واتساع مبادئ التجارة الدولية، المزيد من التفكير من أجل فرض قانون يـضمن الحـد الأدنى الاجتماعي على المستوى الدولي.

إن العالم اليوم بحاجة إلى وفاق اجتماعي جديد على الصعيد الدولي يضمن النمـو الاقتـصادي والتطور الاجتماعي لشعوب العالم.

---

[87]- نص الفصل 25 من القانون التونسي الصادر في 03 أوت 1992 على أنه يمكن للعمال حاملي الجنسية الأجنبية غير المقيمين، قبل انتدادهم، إختيار نظام الضمان الاجتماعي غير النظام التونسي.

[88]- سبق للإتحاد العام للعمال الجزائريين أن قدم، بتاريخ 13 أكتوبر 2001 في إطار اللقاء الثنائي بينه وبين الحكومة وثيقة مفصلة بشأن ظاهرة المناولة ومختلف أشكال العمل الهش ومكاتب التشغيل الخاصة، وعدم احترام تشريع العمل الساري المفعول. لمزيد التفاصيل راجع البيان المشترك الصادر في 13 /10 /2001 .

[89]- تشكل المديونية الخارجية للدول النامية إنتهاكا صارخا لحقوق الإنسان وذلك أن الدول المستدينة لم تعد قادرة على توفير أدنى شروط وسائل الحياة وهو ما يعد من وجهة نظرنا إخلالا دوليا بما جاء في المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 /12 /1948 من جهة ومن جهة أخرى فنحن أمام تنكر حقيقي للحق في التنمية الذي تم تأكيده في إعلان فيينا عام 1993 .

المبـــحث الثاني

المصادر الدولية للحق النقابي

أسهمت منظمة العمل الدولية، خلال سنوات وجودها بشكل ملموس في وضع ميثـاق أساسـي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، من خلال إصدارها لجملة من الاتفاقيات التي تقـر وتكـرس الحقوق والحريات النقابية والاقتصادية والاجتماعية، وتعد الاتفاقيات الدوليـة التـي اعتمـدتها منظمة العمل الدولية منذ 1919 الأكثر نيلا للتصديقات، كما أنها من أكثر الاتفاقيات التي تحترم أحكامها من قبل أطراف الإنتاج الثلاث (حكومة ومنظمات عمل وأصحاب العمل).

ولمعالجة الموضوع عنوان المبحث الثاني، قسمنا المبحث إلى مطلبين اثنيين وإلى عـدة فـروع بالنسبة لكل مطلب من المبحث الثاني ، نتناول في المطلب الأول الحق النقابي فـي الاتفاقيـات الدولية لمنظمة العمل الدولية، في حين نستعرض في المطلب الثاني الحق النقابي في المواثيـق الدولية الخاصة التي أقرت هذا الحق من منطلق علاقته الوطيدة بحقوق الإنسان.

في حين نستعرض في المطلب الثاني التحديات التي تفرضها العولمة والتحولات الاقتصادية العميقة التي تواجه الحق النقابي. وهي التحديات الاقتصادية التي بدأت تفرزها التحولات الجذرية في أنماط الانتاج .

المطلب الأول

الحق النقابي في الاتفاقيات الدولية

تنقسم مصادر التشريع عموما وكذلك ما يتعلق بالتشريع الاجتماعي إلى مصادر دولية ومصادر وطنية أو محلية.

مصادر التشريع الدولية هي المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول فيما بينها أو مع المنظمات العالمية أو الإقليمية أو الجهوية كمنظمة الأمم المتحدة أو الجامعة العربية أو منظمة العمل الدولية أو الاتحاد الأوربي أو منظمة التجارة الدولية أو الاتحاد المغاربي أو الاتحاد الإفريقي مثلا.

أما المصادر الوطنية أو المحلية فهي تحدد في مجموعى النصوص التي تصدرها السلطة التشريعية (القوانين)، أو ما تصدره السلطة التنفيذية (المراسيم والأوامر الرئاسية والمقررات الإدارية التي تصدر عن الوزراء وكتاب الدولة والولاة مثلا). وتخضع مصادر التشريع إلى مبدأ التفاضل.

تستند الحقوق والحريات النقابية أساسا إلى الحريات الأساسية العامة للإنسان والمواطن، وأن الكفاح من أجل الحقوق والحريات النقابية يتداخل مع الكفاح من أجل تحقيق المبادئ الأساسية المرتبطة عضويا بالحق النقابي والحق في المشاركة والحق في الإضراب ومنها:

- الحقوق المدنية التي تضمن لمنظمات العمال وأصحاب العمل تنظيم أنفسهم والعمل بحرية في إطار القانون ووفقا لما جاء في القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي عام 1970 ونصه: «أن الحقوق الموفرة لمنظمات العمال وأصحاب العمل، يجب أن تقوم على أساس احترام الحريات المدنية، وأن عدم ضمان هذه الحريات يلغي أي معنى لمفهوم الحقوق النقابية.»[90]
- الحقوق الاجتماعية التي تسعى إلى تحقيقها منظمات العمال وأصحاب العمل وفي مقدمتها الحق في العمل والمساواة في فرص التكوين والتأهيل المهني والحصول على أجر محترم وشروط عمل وحياة كريمة وتأمين صحي واجتماعي.
- الحقوق الدستورية ومنها الحق في المواطنة التامة، والمشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وكذلك الحق في اختيار مكان العمل والإقامة والتنقل بحرية.

جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن «لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.»[91]

---

[90] - د. حيدر رشيد –الحقوق والحريات النقابية- مجلة العمل العربية- ص60 و61 –العدد 67-مرجع سابق.

[91] - جاء في المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 /12 /1948 على أن لكل إنسان الحق في مستوى معيشي كاف يضمن له ولأبنائه الصحة والرفاهية، لاسيما فيما يتعلق بالغذاء واللباس والسكن والعلاج الطبي، بالإضافة إلى الخدمات الإجتماعية الضرورية. كما له الحق في الإستفادة من الضمان الاجتماعي في حالة البطالة أو المرض أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة، أو في الحالات الأخرى التي يفقد فيها وسائل العيش لأسباب خارجة عن إرادته.

كما أكد القرار الصادر عـن مـؤتمر العمـل الدولي لعام 1970 أن «الممارسة الطبيعيـة للحقوق النقابية تتطلب احترام حقوق الفرد في أن يكون حرا، وفـي الانتقـال وحريـة الـرأي والتعبير وحرية الاجتماع..»[92]

إن منظمة العمل الدولية التي تأسست عام 1919 بموجب الفصل الثالث عـشر مـن معاهـدة فرساي، ليست هي المنظمة الأهم في مجال الحريات والحقوق النقابية[*]، بل هـي «الأهـم فـي وضع المعايير في هذا المجال بسبب طبيعتها المستندة إلى التمثيل الثلاثي القـائم علـى فكـرة التشاور الثلاثي.»[93]

استنادا إلى ذلك، أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عددا لا بأس بـه مـن الاتفاقيات المتعلقة بالحريات النقابية، ومنها الاتفاقية رقم (87) لعـام 1948، والاتفاقيـة رقـم (97) لعام 1949، والاتفاقية رقم (135) لعام 1971، والاتفاقية رقـم (151) لعـام 1987، والاتفاقية رقم (154) لعام 1988.

ومن أهم الاتفاقيات التي ارتأينا ضرورة استعراضها:

الفرع الأول: الاتفاقية رقم (87) لعام 1948المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

اعتمد مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرنسيسكو يوم 9 جويلية 1948 في دورته الحادية و الثلاثين (31) على الاتفاقية رقم (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، وهـي أهم اتفاقية وردت في هذا المجال[94]، وقد جاء في ديباجتها على ما يلي:

«إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتـب العمـل الـدولي إلـى الاجتماع في جنيف، عقد دورته الحادية والثلاثين في 17 حزيران / يونيه 1948.

- إذ قرر أن يعتمد، في شكل اتفاقية، بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حـق التنظيم، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "إقرار مبدأ الحريـة النقابيـة" وسـيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم؛

وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجددا "أن حرية الرأي و حرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم"؛

---

[92] - وثائق مؤتمر العمل الدولي لعام 1970 –منشورات مكتب العمل الدولي- جنيف – سويسرا.

[*] - إضافة لمنظمة العمل الدولية فإن الاتحادات العمالية القطرية والإقليمية والدولية تعمل من حيث المبدأ على الدفاع عن الحقوق والحريات النقابية وذلك في سياق نشاطها الطبيعي للدفاع عن العمال.

[93] - د. حيدر رشيد –الحقوق والحريات النقابية- مجلة العمل العربية- ص63 –العدد 67-مرجع سابق.

[94] - صادقت الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على الاتفاقية رقم (87) بتاريخ 19 نوفمبر 1962.

وإذ يرى أن مؤتمر العمل الدولي قـد اعتمـد بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبـادئ التـي يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي؛

وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت هذه المبادئ في دورتها الثانية، وأنها دعـت منظمة العمل الدولية إلى مواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن اعتماد اتفاقية دولية أو أكثر؛

يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز/يولية عام ثمان و أربعين و تسعمائة وألف الاتفاقية التاليـة التي ستسمى باتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم1948[95]».

تتألف الاتفاقية رقم (87) من 21 مادة مخصصة للحرية النقابية وحماية حق التنظيم، تناولـت الحرية النقابية في (10) مواد، وحماية حق التنظيم في مادة واحدة (01)، وأحكام متنوعة فـي (02) مادتين، وأحكام ختامية في (08) مواد.

تؤكد المادة (01) الأولى من هذه الاتفاقية (الجزء الأول – الحرية النقابية) على أن «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بانفاذ الأحكام» التـي تـضمنتها الاتفاقية.

وتعتبر المادة الثانية من الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذ نصت بصريح العبارة على مـا يكـرس الحرية النقابية والحق النقابي أو حق التنظيم، وجاء فيها:

«للعمال و لأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكـوين منظمـات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات».[96]

تستعرض المادة الثالثة (03) الموضوع المتعلق بالقوانين واللوائح القانونية والدساتير لمنظمات العمال وأصحاب العمل بتأكيدها على أن " لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل، الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها".[97]

ولتكريس حرية التنظيم بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل، أكدت الفقرة الثانية من المادة الثالثة من الاتفاقية أن «تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحـق أو أن يعوق ممارسته المشروعة».[*]

---

[95] - راجع الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم- 1947- كتاب " القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية." -معايير و إجراءات- مكتب العمل الدولي- جنيف 1998...مرجع سابق.

[96] - راجع المادة 3 من القانون رقم 90- 14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون رقم 91 – 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 96- 12 المؤرخ في 10جوان 1996.

[97] - راجع المادة 5 من القانون رقم 90- 14 المؤرخ في 02 جوان 1990(المعدل و المتمم).

[*] - جاء في تقرير الاتحاد الدولي للنقابات الحرة (ومقره في بروكسل عاصمة بلجيكا) المقدم إلى المؤتمر السابع عشر في جنوب إفريقيا عام 1999 أن «دولا كثيرة من بينها دول ديمقراطية يقع فيها الحد من حرية ممارسة الحق النقابي بالنسبة إلى موظفي قطاع الوظيفة العمومية».

ولإضفاء المزيد من الشفافية في العلاقات بين السلطات الإدارية من جهة ومنظمات العمـال ومنظمات أصحاب العمل، تضمنت المادة الرابعة (04) من الاتفاقية نـصا صـريحا لا يجيـز «للسلطات الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها».[98]

لا شك أن واحدة من أشهر الانتهاكات للحقوق الجماعية يتمثل في انتهاك الحقوق الجماعية التي تستهدف منظمات العمال وأصحاب العمل. وقد كثر تدخل السلطات الإدارية المباشـر المنتهـك للحقوق النقابية وأصبح متداولا، كما كثرت القيود القانونية التي تصدرها الحكومـات وتراقـب بصرامة الأنشطة النقابية، ويكون هذا غالبا من خلال سن أنظمة وتشريعات قانونيـة متـشددة لتسجيل منظمات العمال أو أصحاب العمل.

نصت الاتفاقية رقم (87) في المواد الموالية على حق تكوين اتحادات واتحادات عامـة وفـي الانضمام إليها، وكذلك الحق في الانخراط في منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل.[99]

أكدت الاتفاقية في المادة السادسة منها بأن «لا يخضع اكتساب منظمـات العمـال ومنظمـات أصحاب العمل واتحاداتهم واتحادياتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شـأنها أن تقيـد تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية».

وهو ما يعني حجر إخضاع هذه المنظمات النقابية لشروط مخالفة لبنود الاتفاقية في خـصوص اكتساب الشخصية الاعتبارية.

ونصت المادة الثامنة على حق العمال وأصحاب العمل في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم في إطار احترام قانون البلد المعني، إلاّ أن المشرع الدولي حدد حدودا حمراء للقانون الوطني أو القطري عليه أن يلتزم بها و إلاّ أصبح في خانة خرق لتشريع دولي، ومنها أنه «لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مـساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقيـة، أو أن يطبـق بطريقـة فيهـا مـساس بهـذه الضمانات».[100]

وقد استثنت الاتفاقية في المادة التاسعة منها القوات المسلحة والشرطة بـشرط أن يكـون ذلـك بمقتضى قانون وطني، ونصت الفقرة الأولى على أن «تحدد القوانين أو اللوائح الوطنيـة مـدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة».

---

[98] - عالج المشرع الجزائري توقيف وحل المنظمات النقابية في المواد 27، 28، 29، 30، 31، 32 و 33 من القانون رقم 90- 14 المؤرخ في 02 جوان 1990(المعدل و المتمم).

[99] - جاء في المادة 18 من القانون 90- 14 المؤرخ في 02 جوان 1990(المعدل و المتمم): «يحق للتنظيمات النقابية، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن تنخرط في التنظيمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية، التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها».

[100] - راجع: -Débat sur le droit syndical – Dossier de base-
Ministère du Travail, de la Protection Sociale et de la Formation Professionnelle – octobre 1989
Institut National du Travail – Le droit d'expression des salariés, 2000

وتوضح الفقرة الثانية من المادة التاسعة هـذا الاستثناء لأفراد القوات المـسلحة والـشرطة، بتأكيدها على أنه «وفقا للمبدأ الوارد في الفقرة الثامنة من المادة 19 من دستور منظمة العمـل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماسا بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية».

أوضحت المادة العاشرة من الاتفاقية رقم (87) مصطلح «منظمة» بنصها بأنه «يعني مـصطلح "منظمة" في مفهوم هذه الاتفاقية أي منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام مـن أجـل تعزيـز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها».[101]

لقد تعرضت الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية للعديد من المواضيع ذات العلاقة الوطيـدة بعالم الشغل، إلاّ أن أهم الاتفاقيات التي تشكل قاعدة أو أساسا يكرس حق التنظيم و المفاوضـة الجماعية إتفاقيتان، تتعلق الأولى بالاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقـابي رقـم (87) لسنة 1948، والثانية تتصل بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية (رقم 98) لـسنة 1949.[102]

ولا شك أن واحدة من أشهر الحيثيات الواردة في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تنص على أن «في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة في تعطل جهود غيرها من الأمـم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها».

يوضح هذا النص بجلاء أن واضعي دستور منظمة العمل الدولية ربطوا الترقيـة الاجتماعيـة والتقدم الاقتصادي بضرورة احترام معايير العمل الأساسية في العمل وتطبيق الدول لتعهـداتها، إذ لا يكفي أن تدون مبادئ الحرية النقابية والحق النقابي وغيرها من المبادئ التـي تـضمنتها الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية في حيثيات الاتفاقيات و الوثائق الوطنية حتى يعم احترام معايير العمل الأساسية في العمل وينعم العالم بالأمن والاستقرار، بل يجـب أن يقـرن التعهـد بالتنفيذ.[103]

إن المبادئ العامة التي حددتها معايير العمل الأساسية في العمل وهي تشكل "القاعدة أو الأساس المذهبي لقوانين العمل، ترمي إلى تحقيق أهداف اجتماعية"[104]، وهي الأهداف التي يتفق حولهـا الجهد الدولي، وفي مقدمتها أن العمل ليس سلعة، وأولوية تحقيق التشغيل الكامل، وتحقيق الأمن الاقتصادي للعامل و تكريس حرية العمل والتنظيم، والحق في المفاوضة الجماعيـة، وترسـيخ الحوار الاجتماعي.

---

[101] - راجع المادة الأولى مكرر من القانون رقم 90- 14 المؤرخ في 02 جوان 1990(المعدل و المتمم) المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي.

[102] - د. ماهر احمد زكي ، المفاوضات الجماعية و حق الإضراب، ص.. مجلة العمل والتنمية، المعهد العربي للثقافة العمالية التابع لمنظمة العمل العربية ، العدد رقم 4 ، دون تحديد سنة الصدور، الجزائر..مرجع سابق.

[103] - راجع تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية أمام الدورة (88) لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، مرجع سابق.

[104] - د. عبد العزيز القريشي - البعد الاجتماعي لقوانين العمل و علاقة ذلك بتطوير القدرة الإنتاجية للعمال- مرجع سابق.

ومن أبرز معايير العمـل العربيـة تـصديق منظمة العمل العربية على الاتفاقية رقم (01) عام 1966 والخاصة بمستويات العمل و تضمنت نصوصا تقر الحرية النقابيـة وحـق التنظيم. وفي سنة 1975 أضافت منظمة العمل العربية إلى قانونها التأسيسي بند " تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية".[105]

بلغ عدد اتفاقيات العمل العربية في نهاية سنة 2000 تسع عـشرة (19)[106] وتعـد الاتفاقيـة الخاصة بالحريات والحقوق النقابية رقم (8) التي صادقت عليها الدورة السادسة لمؤتمر العمـل العربي، وكذلك الاتفاقية الخاصة بالمفاوضة الجماعية رقم (11) التي صادقت عليهـا الـدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي من أبرز المعايير الأساسية في العمل التي أضيفت إلـى رصـيد منظمة العمل الدولية.

ومن المفيد التذكير بأن التصديقات على الاتفاقية الخاصة بالحريات والحقوق النقابيـة رقـم (8) لسنة 1977 لم تكن في المستوى المنتظر، إذ أن دولتين عربيتين فقط هما العـراق (1978)، وفلسطين (1977) صادقتا على هذه الاتفاقية من بين 21 دولة عربية.

في حين صادقت أربع (4) دول عربية فقط على الاتفاقية الخاصة بالمفاوضة الجماعيـة رقـم (11) لسنة 1979، وهي الأردن (1980)، والعراق (1980)، والمغرب (1992)، والـيمن (1999).

تعكس عدد التصديقات الضعيفة على معايير العمل العربيـة، وعلـى الخـصوص الاتفـاقيتين الدوليتين رقم (87) و(98) من قبل الدول العربية، وعدم تطبيق مبـدأ الاتفاقيـات الجماعيـة. معتمدة عوض ذلك على التدخل التشريعي أكثر من العمل النقابي المباشر، ضعف العمل النقابي في الدول العربية على العموم، باستثناء البعض كالجزائر بعد إصلاح القوانين الاجتماعية في التسعينات[107] والجمهورية التونسية.[108]

ورغم الإطاحة بالعديد من أكثر الأنظمة السياسية الدكتاتورية في العـالم، تبقـى مـسألة قمـع الحريات والحقوق النقابية من بين المسائل التي تشغل بال العمال وأصحاب العمل باعتبار ذلـك يناقض مبادئ* إعلان فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية.

---

[105] -راجع تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية الدكتور إبراهيم قويدر لسنة 2001- ص 10 إلى 27 - القاهرة –المكتبة المركزية للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

[106] - راجع تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية لسنة 2001-.مرجع سابق.

[107] - راجع: - M. N. KORICHE

Les relations de travail dans le secteur public; changement de problématique et ruptures normatives. l'institut national du travail – Draria – Alger.
3ème session de formation à destination des délégués syndicaux d'entreprises – 2000-

[108] - راجع تقرير مفصل حول أشغال الندوة المشتركة بين الاتحاد العام التونسي للشغل و مؤسسة فريدريش إيبارت في تونس أيام 10، 11 و 12 أكتوبر 2000، التي تناولت موضوع " العلاقات الشغلية و القوانين المنظمة لها داخل النظام الاقتصادي الدولي المعاصر".- جريدة "الشعب" التونسية. العدد رقم 575 – ص 13 – 21 أكتوبر 2000.

وليس من المبالغة في شيء إذا قلنا بأن العـالم العربي يبقى بعيدا من مسايرة التطور الحاصل في مجال احترام الحقوق والحريات النقابية.

وما يؤكد قولنا هذا نستشفه من خلال إطلاعنا على قائمة تصديقات الدول العربية على الاتفاقيـة رقم 87 لعام 1948 حتى تاريخ 2000/12/31 والتي تدلنا علـى أن ثمـاني (8) دول عربيـة صادقت على هذه الاتفاقية.[109]

وتجدر الإشارة أن المدونة الملكية التي تعد دستور المملكة العربية السعودية لم تتطرق بنودهـا نهائيا إلى حق تكوين النقابات وحق الاجتماع و ممارسة العمل النقابي في المملكة، باستثناء مـا جاء في المادة 28 منها.. «تيسّر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل».

ويعتبر قانون " العمل والعمال " الذي يخلو تماما من كافة الحريات والحقوق النقابية قانونا ردعيا وقمعيا يناقض ما جاء في إعلان فيلادفيا وبنود الاتفاقية رقم

(87) لعام 1948، إذ أن المادة (191) منه تحرم الاحتجاج من قبل العمال أو التوقـف عـن العمل، كما تعاقب المادة (179) من القانون ذاته كل شكل من أشكال التجمع في الساحات العامة أو في أماكن العمل[110]

يتضح لنا بعد استعراضنا لمجمل بنود الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي رقم (87) لعام 1948وتطبيقاتها الميدانية، أن الذين وضعوا بنودها إنمـا ركـزوا علـى الوسـائل التنظيمية أكثر من تركيزهم على أدوات ووسائل الكفاح النقابي كحق الإضراب الذي يعتبر مـن المسائل الأساسية إذ لا معنى لإقرار الحرية النقابية دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارستها ميدانيا وحق الإضراب يشكل المظهر الأساسي من مظاهر وصور ممارسة الحق النقابي.[111]

أوردت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات (1991- 1995) بشأن مدى التزام الدول بتنفيذ الاتفاقيات الدولية رقم 87، ورقم 97، ورقـم 135، أن صـدور القـوانين التالية:

- القانون رقم 90-02 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- القانون رقم 90-11 الصادر في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

---

[*] - ينشر كل من منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للنقابات الحرة، والاتحاد الأوروبي للنقابات والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، تقارير دورية حول انتهاكات الحقوق والحريات النقابية في العالم.

[109] - التقرير الثالث، الجزء الثاني حول " قائمة تصديقات الدول على الاتفاقيات الدولية " حتى تاريخ 2000/12/31. مكتب العمل الدولي، جنيف، مرجع سابق.

[110] - مجلة "عمال العرب" التي يصدرها الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب بدمشق– ص 51 و52- العدد 317 – مارس 1993.

[111] - راجع: Le droit de grève: Expériences Internationales. Recherche documentaire réalisé par l'institut national du travail 1989- Dossier de lecture-

- القــانون رقــم 90-14 الــصادر فــي 1990/06/02 المتعلق بكيفيـات ممارسـة الحق النقابي، والتي سمحت بالتعددية النقابية في الجزائر، وأجازت الإضراب في القطاعين العام والخاص، قد دفع باللجنة إلى اعتبار ملاحظاتها السابقة حول التشريع الجزائـري منتهيـة، لأن التشريعات الجديدة حققت الانسجام الكامل مع ما تقضي به المعايير الواردة في الاتفاقية رقم 87 لعام 1944.[112]

ومن جهة ثانية اعتبرت لجنة الخبراء القانونيين أن ما أوردته من ملاحظات علـى التـشريعات الجزائرية، قد تم الأخذ بها في القانونين رقم 90-11 ورقم 90-14، ولهذا فإن اللجنة لم تعـد تورد ملاحظاتها على الجزائر في تقاريرها اللاحقة ابتداء من سنة 1995.[113]

تهدف منظمة العمل الدولية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتنقية العلاقات بين أطـراف الإنتـاج وتشجيع الحوار الاجتماعي، فانضمام أية دولة إلى هذه المنظمة الدولية يعني بالضرورة أن هذه الأخيرة قد تبنت مثلها وتسعى لإقرار قراراتها والعمل بتوصياتها وتأخذ علـى عاتقهـا بلـوغ أهدافها الاجتماعية والتنظيمية والمهنية، إلاّ أن الواقع غير ذلك فالأهداف المرجوة مازالت بعيدة المنال في العديد من دول العالم النامي، ومازالت هناك دول لا تؤمن بحقوق العمـال وتعرقـل حقهم في التنظيم، و الانضمام إليها بمحض إرادتهم.

يستشف من بنود الإتفاقية الدولية رقم 87 لعام 1948 أنها تـضمن حريـة تكـوين وإنـشاء المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء طبقا لمستويات العمـل الدوليـة التـي تكرس حرية ممارسة الحق النقابي، لكنها تطرح في نفس الوقت، من وجهة نظرنـا، إشـكالية حقيقية تتمثل في تبنيها لما يسمى التعددية النقابية، وذلك من خلال ما تضمنه للعمال وأصـحاب العمل من حرية تكوين وتأسيس نقابات يختارونها بمحـض إرادتهـم ودون تـدخل الـسلطات العمومية.

يؤكد لنا الواقع أن الحرية بالمفهوم الكلاسيكي الذي كرستها بنود هذه الاتفاقية إنما تؤدي حتمـا إلى بروز تعددية نقابية عمالية تدعي تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم الماديـة والمعنويـة، بالإضافة على بروز منظمات نقابية تعددية تعلن دفاعها عن أصحاب العمل في حين يلاحـظ أن الحكومة تبقى الجهة الوحيدة التي تحتل المركز القوي بما تمثله من وحدة وانسجام واسـتمرارية ومركز تفاوضي قوي. من هنا نسأل: هل تخدم التعددية النقابية الممارسة الفعلية للحق النقابي أم أنها تحول دون ممارسة هذا الحق نتيجة ما قد تفرزه الصراعات بين المنظمات النقابية؟

وبقدر ما نحن مع ممارسة الحق النقابي وحرية التنظيم، فإن التجربة التي يشهدها العالم تعلمنـا أن التعددية النقابية لم تساعد في حماية المنخرطين في المنظمات النقابية.

---

[112] - د. يوسف إلياس –علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 115 - مرجع سابق.

[113] - د. يوسف إلياس –علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 117 - مرجع سابق.

الفرع الثاني: الاتفاقيـة رقـم (98) لعـام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية

أكد دستور منظمة العمل الدولية التزام هذه الأخيرة بأن «تدفع قدما بـين دول العـالم البـرامج والخطط التي تستهدف الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، وذلـك بالتعـاون بـين الإدارة والعمال في المثابرة على أن يبذل الجهد من أجل الرفع من مستويات الإنتاج، وتـضافر العمال والإدارة في وضع المعايير والمستويات الاجتماعية والاقتصادية وتطبيقها».[114]

ومن منطلق تأكيد الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية الذي كان مطلبا للحركات الاجتماعيـة والمهنية طوال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر. أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدوليـة في الفاتح جويلية من سنة 1949 الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفـي المفاوضة الجماعية رقم (98)، وقد جاء في ديباجتها ما يلي:

«إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والثلاثين في 8 حزيران/يونيو1949؛

- وإذا قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعيـة، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة؛
- وإذا قرر أن تأخذ هذه المقترحات بشكل اتفاقية دولية.

يعتمد في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام تسع وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية،1949».[115]

تتشكل الاتفاقية رقم (98) من (16) مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمـال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية وتكوين النقابات والانـضمام إليهـا بمحض اختيارهم، وعدم المساس بالحق في العمل.

كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شـؤون بعـضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية.

تعتبر المادة الأولى من الاتفاقية رقم (98) حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقرارا جليـا لحمايـة العمال من أي تمييز كان، ونصت على ما يلي:

---

[114]- تواصل لجنة الحريات النقابية بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي رفضها لتدخل الحكومات في ضبط عدد النقابات العمالية ولأصحاب العمل بحجة حماية الوحدة النقابية أو بادعاء تقوية التمثيل النقابي.

المصدر: وثائق الدورة 89 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، المكتب الجهوي للعمل الدولي الجزائر.

[115]- La convention concernant l'application des principes des droits d'organisation et de négociation collective.

الترجمة إلى اللغة العربية في أدبيات منظمة العمل الدولية:

الاتفاقية (رقم 97) الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية، 1949.

دخلت الاتفاقية حيز النفاذ في 18 جويلية 1951.

« 1- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي.

2- تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها:

أ) – جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة؛

ب) – تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.»

تكفل المادة الأولى الوسائل التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز قد يكون عرضة لـه، وهو في موقع العمل، ويستهدف التقليص أو الحد من الحرية النقابية التي تقرها الاتفاقيـة رقـم (87) في مجال العمل والتوظيف.[116]

تشمل الحماية التي تضمنتها المادة الأولى من هذه الاتفاقية:

- حماية العامل من أن يشترط صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى أي تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان ينخرط فيها.

- إلغاء عقد العمل أو تسريح أو طرد العامل من قبل صاحب العمل الذي قـد يكـون شخـصا طبيعيا أو ذاتا معنوية بحجة أن العامل انضم إلى نقابة أو الإ نسحاب منها.

- شارك في نشاط نقابي خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته في هـذا النـشاط، بموافقـة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

ومن جهة ثانية تؤكد المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ونصت على ما يلي:

« 1- تتمتع منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.»

وتوضح الفقرة الثانية من هذه المادة طبيعة العمال أو الأجراء الذي يشكل تدخلا سافرا في تكوين منظمات العمال بغية وضعها تحت سلطة صاحب العمل، وقد نصت على أنه «و بوجه خـاص، تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير ماليـة، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات لأصحاب العمل.»

ثم تعرضت الاتفاقية في المواد الموالية إلى ضرورة تكوين آليات مناسـبة أو هيئـات تعكـس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأن ذلك ضمان حق التنظيم[117]، كما ألحت علـى أهميـة

---

[116] - تهدف الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشكل أساسي إلى تجنب وضع العامل أمام أحد خيارين إما الانتساب النقابي أو الحصول على منصب عمل.

اتخاذ التدابير المناسبة فـي ظـل الظـروف الوطنية أو المحلية لكل دولـة بغيـة تـشجيع وتنمية وتطوير شروط الاستخدام التي تكفل إجراءات التفاوض الإداري بين أصـحاب العمـل ومنظمات العمال تسمح بتنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال إبرام اتفاقيات جماعية.[118]

أوضحت المادة الثامنة من الاتفاقية أن هذه الأخيرة «لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام.»

تؤكد الفقرتان الثانية والثالثة على أن: «- يبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا مـن تـاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين.

- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا مـن تـاريخ تسجيل تصديقها.»

ومن البديهي أن الاتفاقية رقم (98) أرست المبادئ الأساسية لمناخ ديمقراطي يسمح بقيام حوار اجتماعي بكل شفافية ومن خلال مؤسسات أو هيئات مستقلة قادرة علـى اسـتيعاب التحـولات الاقتصادية والتطورات التي يشهدها عالم الشغل، وتأكيد الحاجة إلى أهمية قيام منظمات عمـال وأصحاب عمل مستقلة وحرة وممثلة.

ومن المفيد التذكير بأن الجزائر قد عرفت تجربة ثرية في مجال الاتفاقيـات الجماعيـة، وقـد استطاعت العديد من قطاعات النشاط الاقتصادي أن تنجز اتفاقيات جماعية تناولت مجمل شروط العمل، إلاّ ان دخول القانون الأساسي العام للعامل (قانون رقـم 78- 12 المـؤرخ فـي أول رمضان عام 1398 الموافق ل 5 أوت 1978) حيز النفاذ، سجل قطيعة مع هذا العمل النقابي المباشر الذي كان ينجزه ممثلو العمال وأصحاب العمل من القطاعين العمومي والخاص، ووحد بين جميع القطاعات فيما يخص شروط التشغيل، والعمل، والعلاقات المهنية.

ظل القانون الأساسي العام للعامل بمثابة الإطار الوحيد الذي تـستمد منـه جميـع المراسـيم و الأحكام القانونية الخاصة بعالم الشغل، ويمنع كل خرق لهذه البنود التي كرسها هذا الأخير.[119]

---

[117] - صدقت الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على الاتفاقية رقم (98) في 1962/10/19، ويبلغ عدد التصديقات في العالم: 148، من بينها (11) دولة عربية، وهذا حتى تاريخ 2000/12/31.

المصدر: Liste des ratifications par convention et par pays (au 31/12/2000) – rapport III (partie 2) 89ème session 2001 – Genève -

[118] - عالج المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية في المواد 114 إلى 134 من القانون رقم 90- 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل و المتمم ب: - الأمر رقم 91- 29 المؤرخ في 1991/12/31. - المرسوم التشريعي رقم 94- 03 المؤرخ في 11 أبريل 1994. - الأمر رقم 96- 21 المؤرخ في 9 جويلية 1996. - الأمر رقم 97- 02 المؤرخ في 11 جانفي 1997.
- الأمر رقم 97- 03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

[119] - راجع كل من:
- د. محمد الصغير بعلي ، المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري، مرجع سابق.
- جمال عبد القادر، مفاوضات العمل الجماعية في العمل، المجلة الجزائرية للعمل/ العدد رقم 21 – جانفي 1994.

إن صدور القانون رقم 90-11 الذي يحكـم العلاقات الفردية والجماعية في العمـل بـين العمال والأجراء والمستخدمين بمنظور جديد يعطي لعملية التفاوض مكانة متميـزة لـم يـسبق للتشريع الجزائري أن عرفها منذ الاستقلال.[120]

تعرف الاتفاقية رقم (154) الخاصة بالتفاوض الجماعي لسنة 1971 التي دخلت حيز التنفيذ في 1983/08/11 وتحصلت على 32 تصديقات حتى 2000/12/31، التفاوض الجماعي بأنـه الحوار الذي تتوصل من خلاله الأطراف الاجتماعية إلى:

- تحديد شروط العمل و التشغيل؛
- تحديد العلاقات بين المستخدمين والهيئات المستخدمة؛
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظمتهم مع تنظيم أو عدة تنظيمات لنقابة العاملين.

ومن جهة ثانية، تعيد الاتفاقية رقم (154) محتوى التفاوض الجماعي للتشريع الوطني، على أن يعكس هذا المحتوى التزام الدولة التي صادقت على الاتفاقية بما حددتـه مـن شـروط واجبـة الاحترام. إن المشرع الجزائري قد ميز " الاتفاقية الجماعية" من " الاتفاق الجماعي" في المـادة 114 من القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم؛

- فالاتفاقية الجماعية (La convention collective) هي اتفاق مكتوب يتـضمن شـروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

- في حين يعتبر الاتفاق الجماعي(L'accord collectif) اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عـدة فئـات اجتماعيـة ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.[121]

تكتسب المفاوضة الجماعية أهمية كبيرة في علاقات العمل وأحد المحـاور الأساسـية للتنميـة الاجتماعية وهي وسيلة أساسية في تعزيز ممارسة الحرية النقابية التـي تعتبـر مـن الحقـوق الأساسية في العمل[122] وجزءا هاما من الإعلان العالمي لحقـوق الإنـسان. هـذا ويبـرز دور

- أحمد لخضر عمراني، هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر، محاضرة قدمت خلال الندوة المغاربية حول التفاوض الجماعي في بلدان المغرب العربي بين مقتضيات القانون و الممارسة، الجزائر من 6 إلى 1992/09/8.
- محمد مفلاح، الإتفاقيات الجماعية، مجلة المرشد، العدد 13 ، سنة 1991 .
- عيسى بوزغينة، النقابية، مجلة المرشد، العدد 13 ، سنة 1991 .

[120] - DJILALI LIABES- du statut du contrat: vers de nouveaux rapports sociaux – Revue Algérienne du travail – n° 21 – Janvier 1994.

[121] - KORICHE M'HAMED NACER – EDDINE →Les amendements de la législation du travail intervenus en 1996. Article spécialisé, réactions et commentaires- Institut National du Travail- Dossier de lecture -3ème session de formation à destination des délégués syndicaux d'entreprises. INT-2000.

[122] - د. عبد الحميد ملكاني - المفاوضة الجماعية و تكريس الحوار الاجتماعي النقابية- محاضرة ألقيت في الندوة المشتركة بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب واتحاد عمال النرويج حول "دور النقابات في الدفاع عن الحقوق والحريات النقابية" – 27 – 2001/11/31 – دمشق- المكتبة المركزية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ساحة أول ماي الجزائر العاصمة.

المفاوضة الجماعيـة فـي ترسـيخ الحـوار الاجتماعي وتكـريس ثقافـة تفاوضـية بـين منظمات العمال وأصحاب العمل.

يواجه الحق في المفاوضة تحديات قوية تفرضها العولمة الاقتصادية، وفي مقـدمتها محـاولات التقليص من دور ومكانة ممارسة المفاوضة الجماعية على أساس مركزي ليجعلها على مستوى المنشأة الإنتاجية أو الوحدة الاقتصادية، وهو ما يسهم في تفتيت التمثيل العمالي ومن ثم إضعاف المركز التفاوضي للعمال والنقابات.

ومن المعروف أن منظمة العمل الدولية اعتمدت صيغة الثلاثية في تكوينها، كما اعتمدت صـيغ الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية لتكريس الحقوق والحريات النقابيـة وترقيـة الحـق النقابي. وقد مكن التصديق الواسع من قبل دول العالم على الاتفاقية رقم (97)، وعلى الاتفاقيـة رقم (154) لسنة 1981، وغيرها من الاتفاقيات ذات الشأن التي أصـدرتها منظمـة العمـل الدولية، إلى تكريس العمل بالاتفاقيات المشتركة التي أصبحت تمثل أهم المصادر المهنية لقانون العمل وتسهم في ترقية علاقة العمل في بعديها الفردي والجماعي.[123]

ولعل المسألة الإيجابية في هذا الصدد، هو أن أغلب الأحكام الترتيبية في الدول المتقدمـة هـي قوانين تعاقدية نتيجة تفاوض مباشر بين منظمات العمال وأصحاب العمل.[124]

الفرع الثالث: الاتفاقية رقم (135) لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلـي العمال في 23 جويلية 1971 *، وقد جاء في ديباجتها ما يلي: "إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الـسادسة والخمسين في حزيران/ يونية 1971،

- وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1971، التي تنص على حماية العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم،
- وإذ يرى صواب استكمال هذه الأحكام من أجل ممثلي العمال؛
- وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلـي العمـال فـي المؤسسات، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة؛
- وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

[123] - د.المنجي طرشونة- الجامعة التونسية- مقال حول مصادر قانون الشغل: التبعية القانونية والاقتصادية للعامل – جريدة الشعب التونسية- ص 13- العدد رقم 575 – 2000/10/21.

[124] - تطرح المادة الخامسة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مبدأ حق العمال الأساسي في المشاركة في التفاوض الجماعي الذي يترتب عنه إبرام اتفاقيات و اتفاقات جماعية.

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وسبعين وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية ممثلي العمال، 1971".

نصت المادة الأولى من هذه الاتفاقية التي تتكون من (14) مادة على ما يلي:

«يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، و تتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة.»

أكدت المادة الثانية ضرورة «توفر التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية، وأن تراعى، في هذا الصدد، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلاد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وإمكاناتها، ولا يجوز أن يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية.»

تعرضت الاتفاقية، في المادة الثالثة منها، إلى تحديد مفهوم ممثلي العمال، واعتبرت أن عبارة "ممثلو العمال" تعني الأشخاص الذين يعترف لهم هذه الصفة بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، وكذلك سواء كانوا:

أ)- ممثلين نقابيين، أي ممثلين تعينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء هذه النقابات.

ب)- ممثلين منتخبين، أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقا لأحكام القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من اختصاص النقابات وحدها في البلد المعني.

إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها لمجال واسع من الحرية للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين تحق لهم الحماية و التسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية.[125]

ومن جهة ثانية، أوضحت التوصية رقم (143) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشآت لعام 1971، كيفية تنفيذ أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقات الجماعية أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية، وقد تضمنت التوصية أحكاما تخص حماية ممثلي العمال والتسهيلات الواجب توفيرها لهم.

إن الاتجاه الدولي الظاهري هو البحث عن تنمية متوازنة تضمن تحقيق المعادلة الصعبة بين التطور الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي، إلاّ أن الواقع في جوهره يبدو جليا مناقضا للظاهر، ويكفي أن نذكر في هذا الصدد تزايد انتهاكات حقوق العمال سواء العمال المنخرطون في

[125] - المادة الرابعة من الاتفاقية رقم (135).

النقابات والممثلون النقابيون أو المنتخبون فـي العديد من الدول التي يعرف البعض منها أسوأ صور القمع.[126]

يسجل في هذا الإطار إدانة الحركة النقابية الدولية للانتهاكـات الـصارخة للحقـوق الفرديـة والجماعية التي تستهدف العمال والنقابات في دول العالم ومطالبتها مكتب العمل الدولي بمعالجة صور الانتهاكات وإلزام الدول محل الشكوى باحترام الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية.

لقد اعتبرت هيئة الأمم المتحدة الحرية النقابية وجها أساسيا مـن حريـة وانعتـاق المجتمعـات وأصدرت الجمعية العامة في دورة نوفمبر – ديسمبر 1947 قرارا خاصا جاء فيـه «أن حـق النقابات الذي لا يمكن التنازل عنه، في حرية العمل، شأنه شأن الضمانات الاجتماعية الأخـرى أساسي لتحسين مستوى العمال ورفاهيتهم الإقتصادية. [127]»

هناك العديد من الاتفاقيات التي لها علاقة وطيدة بعالم الشغل وقد كانت محل اهتمـام وتـصديق من العديد من الدول، وفي مقدمتها:

- الاتفاقية رقم (151) الخاصة بعلاقات العمل في الوظيفة العمومية، لعام 1978، والمعتمـدة من طرف الدورة(64) لمؤتمر العمل الدولي ودخلت حيز النفـاذ فـي 1981/02/25، وقـد تحصلت على (38) تصديقات في تاريخ 2000/12/31.

- الاتفاقية رقم (154) الخاصة بالتفاوض الجماعي، لعام 1981، والمعتمدة من طرف الدورة (67) لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز النفاذ في 1983/08/11، وتحـصلت علـى (32) تصديقات حتى تاريخ 2000/12/31.

توجد العديد من الاتفاقيات الدولية الأخرى التي تخص العمال المهاجرين وحقوقهم فـي البلـدان المقيمين بها (رقم 66) لعام 1939، والاتفاقية رقم (105) الخاصة بإلغاء الأشـغال الـشاقة، والاتفاقية رقم (158) الخاصة بإنهاء الاستخدام بمبادرة مـن صـاحب العمـل لعـام 1982، والاتفاقية رقم (144) الخاصة بالمشاورات الثلاثية المتعلقة بمعايير العمل الدولية لعام 1976، والاتفاقية رقم (117) الخاصة بالسياسة الاجتماعية (أهداف و معايير أساسية) لعام 1962.

---

[126] - ذكرت لجنة تقصي الحقائق التي انتقلت بطلب من المدير العام للمكتب الدولي للعمل إلى جمهورية كولمبيا في الفترة من 7 إلى 16 فيفري 2000، في تقريرها المفصل بأن «عدد حالات القتل و الاختطاف و التهديد بالموت و محاولات الاعتداء المسلح التي تستهدف المسؤولين النقابيين و العمال المنخرطين هي في تزايد لا نظير له من قبل...».

[127]- يعتبر بعض رجال القانون مسألة المديونية الخارجية إنتهاكا للحقوق الانسانية ويحاول البعض تقديم تفسيرات قانونية بناء على عناصر القانون المدني والجنائي والدولي، إذ أن مشاكل المديونية الخارجية تخص عدة ميادين من وجهة نظر القانون الدولي والمدني والإقتصادي ويذهب البعض إلى حد اقتراح أن تتكفل محكمة العدل الدولية بمسألة المديونية الخارجية للدول النامية باعتبارها خرقا لنص المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 /12 / 1948 .

وسيزداد التحرش بممثلي العمال كلما يفقد العمل النقابي الكثير من فاعليته، حيث يسجل تخلي نسبة كبيرة من العمال عن الانتساب أو الانخراط إلى نقابات وذلك حتى لا تكون عرضة للطرد من صاحب العمل لا لشيء إلاّ بسبب الانتساب إلى نقابة.[128]

تعكس التصديقات الضعيفة على الاتفاقية العربية رقم (11) الخاصة بالمفاوضة الجماعية بأن الحرية النقابية لا تزال مقيدة في العديد من الدول العربية، وأن حق التنظيم لا يعتمد في أغلبها، كما أن إمكانات المفاوضة الجماعية تقلصت في دول عدة، وفي دول أخرى ضعفت استقلالية المنظمات العالمية وأصحاب العمل.

تجاوبا مع الإعلان الصادر عن القمة العالمية للتنمية الاجتماعية -1995- بادرت منظمة العمل الدولية بتنفيذ حملة لتشجيع الالتزام بالحقوق الأساسية في العمل عن طريق حث الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الرئيسية والخاصة بحق التنظيم وعدم التمييز في العمل وحظر العمل الجبري وتشغيل الأطفال.

وقد تم التركيز في هذه الحملة التحسيسية على حث الدول الأعضاء غير المصدقة على الاتفاقيات الأساسية السبع إلى التصديق عليها.[129]

لقد أسفرت عملية التحسيس بأهمية التصديق على معايير العمل الأساسية التي بادرت بها منظمة العمل الدولية، مباشرة بعد المؤتمر الوزاري الأول لمنظمة التجارة الدولية المنعقد في سنغافورة –شهر ديسمبر 1995- على إيداع 1018 تصديقا على الاتفاقيات الأساسية وذلك بين شهر ماي 1995 حتى أكتوبر 2001.

---

[128] - راجع: توصيات الندوة الإقليمية لمنظمة العمل الدولية حول " تعزيز التشاور الثلاثي و تطوير الحوار الاجتماعي في الدول العربية " 23-26 أكتوبر 2000 – بيروت -.

[129] - وثائق مؤتمر العمل الدولي – الدورة 86 – سنة 2001- جنيف سويسرا.

المطلب الثاني

الحق النقابي في المواثيق الدولية

تتفرع مصادر الحق النقابي إلى صنفين عام وخاص، يتصل الصنف العام بالنصوص الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان على أساس أن الحرية النقابية هي مبدأ أساسي يرتكز عليه وجود وتكوين منظمات العمال وأصحاب العمل، في حين يتعلق الصنف الخاص بالاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية.

بعد أن تعرضنا بالمزيد من التفاصيل إلى الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية في المطلب الأول، نستعرض في المطلب الثاني النصوص الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي كرست الحق النقابي.

الفرع الأول: الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

شكل صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من قبل هيئة الأمم المتحدة في العاشر من شهر ديسمبر عام 1948- معترفا لأول مرة في تاريخ البشرية - بحقوق الإنسان كمسؤولية عالمية، إيذانا بعهد جديد من الالتزام الدولي بحريات وحقوق الإنسان يؤكد على عالمية الحقوق وتمحورها حول المساواة بين جميع البشر. ويعترف بأن الأنشطة المتعلقة بحقوق الإنسان هدف جماعي للإنسانية، ويحدد مجموعة تشمل جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لجميع البشر دون تمييز، ويوجد نظاما دوليا لتعزيز أنشطة حقوق الإنسان ذا مؤسسات فاعلة تحدد المعايير الدولية في مجال حقوق الإنسان، ويرسي مبدأ خضوع الدولة للمساءلة بشأن مدى التزاماتها فيما يتعلق بحقوق الإنسان بموجب القانون الدولي.نص هذا الإعلان في مادته 19 على أن «لكل فرد الحق في حرية التعبير، ويتضمن هذا الحق حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل واستقصاء الآراء والأفكار و تلقيها وإذاعتها بأي وسيلة كانت دون تقيد بالحدود الجغرافية».[130]

وتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادته 23، الفقرة الرابعة «أن لكل شخص حق إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.»

ولتأكيد ترابط جميع حقوق الإنسان وعدم قابليتها للتجزئة، ربط الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق كل شخص في إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها بكل حرية ودون تضييق بحقوق أخرى كالحق في العمل والحق في اختيار مزاولة عمل كريم يغرس فيه الاحترام لنفسه وللآخرين (الفقرتان الأولى و الثانية من المادة 23).

---

[130] - اعتبرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1986/12/4 أن الحق في التنمية هو من أبرز حقوق الإنسان الأساسية و هو غير قابل للتصرف و أن البشر جميعا منفردين و مجتمعين يتحملون مسؤولية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

يستشف من فحوى المادة 23 التـي تكـرس الحق النقابي وتعتبر من الحقـوق الأساسـية للإنسان، أن المشرع الدولي تفطن مسبقا لأهمية تحصين الإنسان من المخاطر التي تلحق حقوقه كبشر من الرأسمالية العالمية التي تحتقر حق الشعوب في التنمية والمـساواة والعمـل الكـريم، وقرر بكل وضوح ربط الحق النقابي ببقية الحقوق المرتبطة بالعمل والتأكيد عليه حضاريا لكونه يكفل جميع حقوق العمل الأخرى التي تفقد فحواها دون الإقرار بالحق النقابي.[131]

منذ صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان استمر العمل أيضا على وضع تشريعات دولية فـي هذا الصدد، غير أن حالة الاستقطاب التي أفرزتها الحرب الباردة تركـت الخطـاب الـسياسي المتعلق بحقوق الإنسان يقتصر على أن يكون سلاحا في الدعاية الحكومية للدول الغربيـة مـن أجل تحقيق مصالح سياسية[132]

إن التحولات الديمقراطية التي يشهدها العالم أحدثت أوجه تقدم عديدة ومتنوعة فيما يتعلق بالكثير من الحقوق الإنسانية، منها الحق في تقرير المصير، والحق فـي الرقـي الاجتمـاعي والتقـدم الاقتصادي، وإزالة التمييز على أساس نوع الجنس[133]والقضاء على جميع أشكال التمييـز ضـد المرأة[134]، و الحق في التنمية، إلاّ أن كل ما حققته البشرية أصبح الآن عرضة للتهديـد نتيجـة الصراعات العرقية، وتصاعد معدلات الفقر في العالم، وتزايد انعدام المـساواة وارتفـاع شـدة الأزمات الاجتماعية.[135]

كما أدت عملية التحول من الاقتصاد القائم على القطاع العام إلى الاقتصاد الحر في العديد مـن الدول النامية، بالإضافة إلى العديد من الانهيارات الاقتصادية إلى إزالة ضمانات ومكاسب سابقة كثيرة ومتعددة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

هذا وقد أدى الصراع السياسي الذي كان يدور بين الدول الغربية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية التي كانت تؤكد الحقوق المدنية والسياسية، وبين الدول الاشتراكية ودول العالم الثالث التي كانت تؤكد بدورها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلى صدور "عهدين" دوليين مستقلين في

---

[131] - تضمن إعلان فيينا لحقوق الإنسان (المؤتمر العالمي الثاني لحقوق الإنسان- 14 إلى 1993/06/25) ما يلي:

«يؤكد المؤتمر على أهمية ضمان عالمية حقوق الإنسان و موضوعيتها و عدم الانتقائية في معالجة مسائل حقوق الإنسان، و أن تجري عملية و تعزيز حقوق الإنسان وفقا لمقاصد و مبادئ ميثاق الأمم المتحدة و القانون الدولي.»

[132] - الأستاذ احمية شفيق، التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و آثارها على البطالة و التشغيل في بلدان المغرب العربي، إصدارات المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر التابع لمنظمة العمل الدولية، ص 25 ، نوفمبر 1999، الجزائر.

[133] - تنص الفقرة 56 (ب) من إعلان و برنامج عمل كوبنهاغن على أن " إزالة التمييز على أساس نوع الجنس..في عمليات التوظيف و الأجور، و الوصول إلى الائتمان و الاستحقاقات و الترقية و التدريب للتطوير الوظيفي، و إسناد المهام و ظروف العمل و الأمن الوظيفي و استحقاقات الضمان الاجتماعي.

[134] -راجع: المادة 11 من الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

و حتى تاريخ 25 مارس 1997، كان 97 بلدا قد وقع على هذه الاتفاقية و 156 بلدا صادق عليها أو انضم لها.

- مكتب العمل الدولي، جنيف، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 87، 1999.

[135] - تقدم برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية إلى القمة العالمية للتنمية الاجتماعية التي انعقدت في كوبنهاغن (6 – 12 مارس 1995) بمشروع يسمى "20/20" و القاضي بتخصيص ما يعادل 20٪ من الإنفاق الحكومي في الدول النامية على البرامج الاجتماعية و تخصيص 20٪ من جملة المساعدات الدولية للبرامج الاجتماعية.

الستينات،أحدهما للحقوق الـسياسية والآخـر للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، وقد تـوالى صدور وثائق وإجراءات تنظم الالتزام الدولي بمختلف مجالات حقوق الإنسان، ومنها الحق فـي إنشاء نقابات للدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية وحرية الانضمام إليها.

إن العولمة الاقتصادية الجارية تهدد بمضاعفة تحديات كثيرة للمجتمع الدولي، ومـع أن هنـاك تقدما تشير إليه التقارير الدولية فيما يخص زيادة حجم العمالة في العالم، وتصديقات الدول على الاتفاقيات الأربع التي تلزم الدول على العمل بالاتفاقيات التي تكرس الحريات والحقوق النقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، وتحظر العمل بالسخرة أو التمييز في مجال العمل والمهنـة، إلاّ أن هذه التقارير تطرح أكثر من سؤال حول مستقبل حقوق الإنسان والحق في العمل فـي ظـل عولمة اقتصادية ذات غايات ليبرالية.

لقد برز خلال الدورة العادية للجمعية العامة للأمم المتحدة المنعقدة في شهر ديسمبر مـن سـنة 2001 طرح مسألة حقوق الإنسان في ظل العولمة، ذلك أن النظام الدولي لحماية حقوق الإنسان الذي وضع في عالم متمحور حول "الدولة" كان مناسبا لعصر ما بعد الحرب العالميـة الثانيـة وليس لعصر العولمة. فالعناصر الجديدة التي تفرض مفاهيمها اليوم هي الشركات الدولية متعددة الجنسية،

والمنظمات متعددة الأطراف، والمنظمات غير الحكومية التي بمثابة عناصر فاعلة تؤثر تـأثيرا كبيرا في بلورة القرارات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية.[136]

ولعل من النتائج إعادة طرح مسألة حقوق الإنسان في ظل العولمة الاقتصادية، اعتمـاد لجنـة حقوق الإنسان لدى هيئة الأمم المتحدة لقرار بأغلبية (109) دول صوتت له بينما عارضته 44 دولة و امتنعت (10) دول عن التصويت.

يؤكد «أن ظاهرة العولمة تؤثر على جميع الدول بصور متباينة، وتعرضها لقـدر كبيـر مـن التطورات الخارجية السلبي منها والايجابي على حد سواء، كما أنها ليست عملية اقتصادية فقط، بل لها أيضا أبعاد سياسية واجتماعية وبيئية وثقافيـة وقانونيـة تـؤثر فـي التمتـع بجميـع الحقوق.»[137]

أبرز القرار تزايد الفجوة بين الدول المصنعة أوالغنية والدول النامية، وكذلك داخل الدول نفسها. وهي فجوة تسهم بدرجة كبيرة في حدة الفقر وعلى قدرة المجتمعات النامية ولاسيما تلك الـدول المثقلة بالمديونية الخارجية ضمان تمتع أبنائها بحقوق الإنسان، وفي مقدمـة ذلـك الحـق فـي العمل.[138]

- [136] Jacques de Corney (Travail, capital..pour qui chantent les lendemains ?
  - Le monde diplomatique – PARIS – Septembre 1995.
- [137] جريدة "العمال" أسبوعية يصدرها الاتحاد العام لنقابات عمال جمهورية مصر العربية – ص 2، عنوان المقالة " اليوم ذكرى صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" إعداد/ عزت سامي، العدد رقم 1761- 10 ديسمبر 2001.
- [138] تقرير منظمة العمل الدولية لسنة 2000 تحت عنوان " ضمان الدخل و الحماية الاجتماعية في عالم متغير ".
  - مكتب الإعلام العام لمنظمة العمل الدولية-

الفرع الثاني: الحق النقابي في العهدين الدوليين

سبق لنا أن ذكرنا بالصراعات التي أدت إلى اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة في توصـيتها المؤرخة في الخامس فيفري 1952، لعهدين دوليين مستقلين، أحدهما للحقوق المدنية والسياسية جاء انعكاسا لفلسفة الثورة الفرنسية والمفهوم الغربي لحقوق الإنسان وثانيهما للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جاء بدوره استجابة لفلسفة المعسكر الاشتراكي والعديد من حكومات العالم النامي.[139]

وقد وقع التنصيص على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية من خلال ما تضمنته المادة 22 التي جاء فيها ما يلي:

- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي: أ)- حق كـل شـخص فـي تكـوين نقابـات بالاشتراك مع الآخرين، والانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعـد المنظمـة المعنية بغية تعزيز المصلحة الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن الوطني أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

ب)- حق النقابات في تكوين اتحادات أو اتحادات حرفية على المستوى الوطني، وحق هـذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

ج)- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون.

د)- حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلاد المعني.

- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة، ورجال الشرطة، أو الموظفين فـي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذا الحق.

- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول التي هي طرف في هذا العهـد أوالمـصادقة علـى الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لمنظمة العمل الدولية لعام 1948 اتخـاذ تدابير تشريعية أو تطبيق قانون يخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.»

نصت المادة الثامنة للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على الحق النقـابي وحرية تكوين نقابات والانضمام إليها بكل حرية، بنفس العبارات الواردة فـي المـادة الثانيـة والعشرين (22) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.[140]

- - http: //www.ilo. org. - مجلة عالم العمل – العدد 36 – جانفي 2001.

[139] - أعلنت سنة 1968 " سنة دولية لحقوق الإنسان " و قد مهدت التوصية الصادرة في 1966/12/19 لتكريس ذلك.

- راجع: -CHARLES CHAUMONT. L'O. N. U.
Presses Universitaires de France – Que sais je ?
Onzième édition – Juin 1986 – p. 106 à 11

[140] - تحمل نصوص العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية بصمات و تأثير الفلسفة الغربية التي تقوم على أولوية الحقوق الفردية الكلاسيكية.

- CHARLES CHAUMONT – L'O. N. U. P-109-. OPCIT.

ثم أن العهد الدولي للحقوق المدنية والـسياسية قبل، على غـرار العهـد الـدولي للحقـوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بعض الاستثناءات التي تتعلق بنفاذ هذا الحق عنـدما يتعلـق الأمر بالأمن الوطني، والاستقرار العام في الدولة، أو من أجل استتباب النظام العـام، وتـأمين الصحة العمومية، أو حماية الآداب العامة في المجتمع، أو من أجـل المحافظـة علـى حريـة الآخرين والدفاع عن حقوقهم.[141]

سمحت المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ببعض الاسـتثناءات، إذا ما تعلق بأفراد القوات المسلحة أو ما يخص بالشرطة شريطة أن تلتزم الدولـة المعنيـة ببنـود الاتفاقية رقم (87)، على أن تكون التدابير المتخذة ضرورية لحماية المجتمع الـديمقراطي ورد خطر محدق.

إن للإنسان صلة وثيقة بالتنمية لأنه يمثل أداتها وغايتها، فعلى الرغم من الثـروة الالكترونيـة والمعلوماتية والتكنولوجية الهائلة، يبقى الإنسان هو العنصر الحاسم في عملية الإنتاج.

لذلك يعتبر الحق في التنمية هو من أبرز وأهم حقوق الإنسان الأساسية، وهي الحقيقة التي أكدها الإعلان العلمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1986/12/4.

لا يمكن للمنظمات العمالية و أصحاب العمل أن تحقق أهدافها وفقا لما نصت عليه معايير العمل الدولية المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية، وأن تصبح قوة نشطة

وفاعلة وحاسمة في الدفاع عن حقوقها ومصالحها ومكاسبها دون كفالة حريـة العمـل النقـابي واستقلاليته.

وإذا كان الحق في العمل من الحقوق الأساسية للإنسان فإن الخطاب السياسي المتعلـق بحقـوق الإنسان، اقتصر على أن يكون سلاحا سياسيا في الدعاية من أجل تحقيق مصالح سياسية. فقـد راحت دول الغرب وفي مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية، في ظل الحرب الباردة التي سادت إلى غاية انهيار المعسكر الاشتراكي في التسعينات، تؤكد الحقوق المدنية والسياسية، ومنها على الخصوص: الحق في الحياة، والحرية وضمان أمن الأشخاص، ومنع الاسـتعباد والمعـاملات اللاإنسانية، والمساواة في الحقوق أمام العدالة، ومنع التوقيف والحجز غير القانوني، والحق فـي حرية التنقل والهجرة، والحق في الجنسية، والملكية، وحرية التفكير والمعتقد، وحرية الاجتمـاع وتكوين الجمعيات، وحرية تكوين عائلة،وأخيرا وليس آخرا الحرية السياسية، مـشيرة بأصـبع الاتهام إلى الدول الاشتراكية والعديد من دول العالم النامي التي كانت في النهج الثوري لحرمان شعوبها من هذه الحقوق. بينما راحت هذه الأخيرة تتهم بدورها الدول الغربية بفشلها في تـأمين الحقوق المدنية والسياسية التي تدعي تبنيها لجميع مواطنيها.[142]

---

[141] - أدت الجهود الدولية لتأمين احترام حقوق الإنسان إلى عقد اتفاقيات جنيف الأربع بشأن معاملة الأسرى و حماية المدنيين أثناء الصراعات الدولية.

[142] - وقفت الكتلة الاشتراكية يتقدمها الاتحاد السوفياتي "سابقا" موقفا منتقدا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكونه، في اعتقادهم، يكرس الديمقراطية الليبرالية ذات المنطلق الغربي. – لمزيد الإطلاع راجع :

ومن بين أهم الحقوق التي أكدها العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والثقافية: الحق في العمل، والحق في التأمين الاجتماعي، والحرية النقابية، والحق في الراحة، والحق في تـأمين مـستوى معيشي مقبول، والحق في التعلم والتربية.

تعكس النصوص التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وبالخصوص ما جاء في العهدين الدوليين، رغبة الأمم المتحدة في تكريس أولوية السلام واحترام الحقوق الإنسانية، فالصراع و الحرب يؤديان إلى أسوأ انتهاكات حقوق الإنسان.

وفيما يخص القيمة القانونية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فإن « الـنص لـيس لـه القـوة الإلزامية للمعاهدة، لأن الأمر لا يتعدى توصية للجمعية العامة.

إن العديد من الحقوق المتضمنة لم يتم اعتمادها بعد ضمن التشريعات الوطنيـة، كـالحق فـي الجنسية والحق في العمل...»[143]

ومهما يكن، فإن «الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي كان في بداية الأمـر سـلطة سياسـية ومعنوية، لم ينله النسيان؛ فهو اليوم يشكل غالبا مرجعا يذكر على الصعيدين الوطني والـدولي، وأن العديد من نصوصه هي اليوم أساسية بالنسبة للدول التي أصبحت لا تتجرأ الجهر برفـضها لمثل هذه المبادئ.»[144]

يمثل ما يجري في فلسطين على أيدي سلطات الاحتلال الصهيوني من مجازر بشكل يومي أمام مرأى ومسمع الدول الغربية أبشع انتهاكات صارخة لحقوق الإنسان الفلسطيني، وتحـديا لكـل المواثيق والعهود الدولية الصادرة في شأن حقوق الإنسان.[145]

إن القرن الحادي والعشرين يبدأ بتهديدات جديدة لحقوق وحريات الإنسان، ففي الوقت الذي تسير فيه عولمة الاقتصاد والإنتاج بخطى حثيثة وتندمج أكثر الاقتصاديات نأيا بـالنموذج الرأسـمالي

-CHARLES CHAUMONT – L'ONU – Que sais je ? – Presses Universitaires de France – p 109 – CIT. .OP

[143] - يذكر الأستاذ CHARLES CHAUMONT بأن التنديد المتواصل بالعنصرية في جنوب إفريقيا منذ انعقاد المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان في طهران عام 1968، لم يثمر نتائج ملموسة، لكن انتفاضة السود ضد النظام العنصري كان كفيلا لوحده بتأكيد الحق.

-CHARLES CHAMONT – l'ONU. – p 111. OPCIT.

[144] - تتضمن أغلب دساتير الدول و تشريعاتها الأساسية على نصوص تؤكد على الحقوق الأساسية للإنسان، لكن العمل بها و احترامها يبقى يشكل هاجسا بالنسبة للمنظمات غير الحكومية في العالم.

[145] - يشكل الخرق المتواصل للحقوق الإنسانية في فلسطين تحديا لكل المواثيق و العهود الدولية الصادرة بشأن ما يحدث في الأراضي الفلسطينية المحتلة.

وتعتبر الدولة العبرية نفسها فوق القانون والشرعية الدولية فهي لا تعترف بتقارير لجنة تقصي الحقائق التابعة لمكتب العمل الدولي والتي زارت المناطق المحتلة عدة مرات بدعوة من المجموعة العربية وتكليف من المدير العام لمنظمة العمل الدولية. وقد أثارت الوفود العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي الأخير – جوان 2001 – مسألة وجود ممثل عن العمال وأصحاب العمل والحكومة الإسرائيلية في أشغال المؤتمر طالما أن الدولة العبرية لا تعترف بتقارير اللجان القانونية لمنظمة العمل الدولية ولا تلتزم باحترام الإتفاقيات الدولية و تنفيذها.

وتصبح مشتركة فيه، يتضاءل دور قوة العمل ووزنها في علاقة القوة التي تحكم التوازن في علاقات الإنتاج.[146]

«ومن ثم يكون العمل شرطا أساسيا وضروريا للممارسة الفعلية لمـسائل الحقـوق الأساسـية للإنسان، وهي حقوق لا توجد بها سلطة على الفرد، بل تؤخذ بالعمل المستمر البناء المعبر عـن كيان الإنسان وآماله، فلا يمكن تصور حياة دون نشاط فعلي، أو تصور حياة إنسانية كريمة بغير ضمان حق العمل، والقضاء على غول البطالة المرعب، وشبح الخوف من المستقبل.»[147]

اعترافا بقيمة الحق في العمل وأهميته في الترقية الاجتماعية وتثبيت مبادئ العدالـة والمـساواة وتكافؤ الفرص، أولت كل من الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومختلف إعلانـات الحقـوق والمواثيق الدولية والعهدين الـدوليين المتعلقـين بـالحقوق المدنيـة والـسياسية والاقتـصادية والاجتماعية والثقافية ودساتير الدول، بأولية وضع الضمانات التي تكفل للعمل تحقيـق أهدافـه الاجتماعية[148]، باعتبار ذلك المصدر الضامن للاستقرار النفـسي والاجتمـاعي والاقتـصادي للإنسان.

نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن:

- لكل الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، بشروط مرضية وعادلة، كمـا أن لـه حـق الحماية من البطالة.
- لكل فرد، دون تمييز، الحق في أجور متساوية للأعمال المتساوية.
- لكل من يعمل الحق في أجور عادلة تؤمن له ولأسرته عيشا يتفق مـع الكرامـة الإنـسانية، وتستكمل عند الحاجة بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
- لكل في سبيل حماية مصالحه أن ينشىء نقابات، وأن ينضم إلى نقابات.

و نصت المادة 24 على أن لكل الحق في الراحة وأوقات الفراغ وفي تحديد معقـول لـساعات العمل، وفي اجازات دورية بأجر.

كما نصت المادة 25 من الإعلان نفسه على أن لكلّ الحق في مستوى من العيش الكافي لتـوفير الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويشمل ذلك الغذاء، والكـساء، والمـسكن، والعنايـة الطبيـة،

---

[146] - «لقد بلغ المتوسط السنوي لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر حوالي 50 مليار دولار في السنوات 1981-1985، و أصبح هذا المتوسط 155 مليار دولار سنويا للسنوات 1986-1990، و في عام 1993 بلغ 173 مليار دولار.»

مصدر: سياسة العمالة في السياق العالمي – مؤتمر العمل الدولي، الدورة 83- ص. 5 - لعام 1996-.

[147] - د. محمد سعيد بناني- تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية (دراسة مقارنة)، منظمة العمل العربية،، ص 7 -سنة 1993- مرجع سابق.

[148] - د. غانم غانم- قضية التكافؤ بين الرجل و المرأة في بعديهما الدولي و العربي - مجلة العمل و التنمية- المعهد العربي للثقافة العالمية و بحوث العمل في الجزائر- ص 12و13- العدد رقم 12، سنة 1990.

والخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق فـي تأمين عيشه في حالات البطالـة، والمـرض، والعجز الصحي، والترمل والشيخوخة، وغير ذلك من وسائل قسرية مفقدة لوسائل العيش.

وهي ذات الأحكام التي تم التنصيص عليها في المادة الـسابعة مـن العهـد الـدولي للحقـوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافة الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عـام 1966 والتـي ركزت بدورها على عدم التمييز في العمل، وحماية حقوق المرأة، وضرورة تكافؤ الفرص.

ومما لاشك فيه، أن الأمن والسلام والتنمية الاقتصادية والاجتماعية المنسجمة، واحترام حقـوق الإنسان تبقى مرتبطة بتحقيق وتثبيت الحق في التنمية الذي أكده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وقيام الأمم المتحدة بحماية قراراتها وإلزام جميع الدول النافذة كالولايـات المتحـدة الأمريكيـة وغيرها من الدول الغربية التي تحاول توجيه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الوجهة التي تخدم مصالحها الاقتصادية والسياسية، وهو تصور «تقسيم دولي للعمل، ومفروض بمنطـق مـصالح وتطور الرأسمالية الاحتكارية، إن دول العالم الثالث هي مجموعة من المناجم الاقتصادية المعدة لتلبية احتياجات الرأسمالية في مختلف مراحل تطورها التاريخية.»[149]

وفي ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10، الفقرة (5) نص على مايلي: «وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية وحزمت أمرها شعوب الأمـم المتحدة، على أن تدفع بالرقي الاجتماعي قدما، وأن ترفع مستوى الحياة في جـو مـن الحريـة أفسح.»

وبدورها، نصت المادة الثالثة من العهد الدولي الخاص بـالحقوق الاقتـصادية والاجتماعيـة و الثقافية الصادر في 1966/11/16 على أن «تتعهد الدول الأعضاء بتأمين الحقوق المتـساوية للرجال والنساء التمتع بجميع الحقوق الواردة في هذا العهد.»[150]

يواجه التقدم الذي أحرزه العالم في مجال حقوق الإنسان منذ صدور الإعلان العـالمي لحقـوق الإنسان وحتى بداية القرن الحادي والعشرين، العديد من التحديات، ومن أهمهـا: تزايـد عـدد البطالين، وانتشار الفقر، وتشغيل الأطفال، واتساع دائرة الصراعات المسلحة وحالات الانتهـاك لحقوق الإنسان في أغلب الدول.[151]

وفي ضوء هذه التحديات ومن منطلق أن الديمقراطية والتنمية البشرية المستدامة واحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية كلا مترابطا يتبادل التأثير والتأثر، ويدعم كل جزء منها سائر

---

[149] - د. محمد لخضر بن حسين - الأزمات الاقتصادية فعلها و وظائفها في البلدان الرأسمالية المتطورة و البلدان النامية.- ترجمة الأستاذ أحمين شفير- إصدار المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر- ص 124 -فبراير 1995.

[150] - القاضية بورزاق طاوس- ممارسة الحق النقابي في المؤسسة، تحت إشراف الأستاذ أمقران عبد العزيز- المعهد الوطني للعمل- درارية ولاية الجزائر- مذكرة نهاية التربص- الدورة التكوينية 2000-2001 -مكتبة المعهد الوطني للعمل.

[151] - يذكر برنامج الأمم المتحدة الإغاثي لعام 1993، بأن 1,2 مليار نسمة يعانون من فقر الدخل و يعيشون بدولار واحد فقط، و يفتقد أكثر من مليار نسمة في الدول النامية إلى المياه الصالحة للشرب، بينما أكثر من 2,4 مليار نسمة يفتقدون إلى صرف صحي لائق، و أن حوالي 100 مليون طفل يعيشون أو يعملون في الشوارع.

الأجزاء[152]، فإن المفوضية السامية لحقوق الإنسان مطالبة بترسيخ الوعي بالعلاقة الارتباطية بين التنمية وحقوق الإنسان.[153]

وبانتهاء الحرب الباردة أخذت الصورة السياسية والاقتصادية والاجتماعية تتغير تغييرا سـريعا وجذريا، وإن كان هذا السياق الجديد من التطور يتيح فرصا جديدة للبشرية، إلاّ أنه يؤدي أيضا إلى نشوء تهديدات جديدة على حقوق الإنسان، وعلى طبيعة الحق في العمل ودور قـوة العمـل ووسائل حماية المكتسبات التي تحققت للبشرية منذ القرنين الثامن عشر والتاسع عشر.[154]

ومن هنا، فإن الشروع في تصور بناء نظام دولي لتعزيز حقوق الإنسان يتطلب الإجابـة علـى هذه التساؤلات: كيف يتسنى حماية حقوق الإنسان في جدول أعمال منظمـة التجـارة الدوليـة والموضوع المتعلق بالدعوة إلى تحرير التجارة ؟

واجهت الدول النامية دعوة الولايات المتحدة الأمريكية ومجموعة الدول المصنعة إلى ربط حرية التجارة ومستويات العمل الدولية وأكدت هذه الأخيرة أن تتولى منظمة العمـل الدوليـة وضـع معايير العمل الدولية وعدم منح منظمة التجارة الدولية مراقبة معايير العمل حتى لا يقلص دور منظمة العمل الدولية وربما إلغاء هذا الدور برمته فيما بعد.

الفرع الثالث: الحق النقابي في اتفاقيات العمل العربية

تبقى الحركات الاجتماعية والنقابية في الدول العربية تناضل من أجل تكريس الحقوق والحريات النقابية، سواء من أجل إقرار حق التنظيم وحماية الحق النقـابي، أو مـن أجـل التـصدي لأي انتهاكات للحق النقابي أو تدخل في الشؤون التنظيمية لمنظمات العمال و أصحاب العمل.[155]

تعتبر منظمة العمل العربية إحدى الوكالات المتخصصة في نطاق جامعة الدول العربيـة التـي تعني بمسائل العمل والعمال في الوطن العربي.

---

[152] - توصيات الندوة الإقليمية حول "التنمية و حقوق الإنسان" التي نظمها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة و المنظمة العربية لحقوق الإنسان في القاهرة من 7 إلى 9 جوان 1999.

-توصيات الندوة منشورة بمجلة "العمال العرب" التي يصدرها الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب- العدد 353- أفريل 1999- ص 12، 13، 14 و 15- المكتبة المركزية بدمشق سورية.

[153] -

- Les extraits des principales allocutions prononcés lors du forum des entreprises. Les 5 et 6 novembre 1999- Genève.

- Site Internet de l'OIT: w. w. w. ilot. Org.

[154] - «تراجع معدل الانتساب للنقابات و خاصة في الدول الصناعية المتقدمة، الولايات المتحدة الأمريكية و فرنسا و المملكة المتحدة خاصة، و تشير معدلات الاضرابات و شموليتها إلى تراجع عام خلال العقد الأخير و تقلص عدد المشاركين فيها رغم انخفاض الأجر مع زيادة إنتاجية العمل و تقلص الضمانات و الحقوق الاجتماعية الأخرى.»

- للمزيد من التفاصيل راجع: د. نبيل مرزوق " المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و انعكاسها على نظام التأمينات الاجتماعية" محاضرة ألقيت في الندوة العربية حول التأمينات الاجتماعية. دمشق – أفريل 1994.

[155] - يعكس ضعف التصديقات على اتفاقيات العمل العربية أن الحرية النقابية لا تزال مقيدة في العديد من الدول العربية و أن حق التنظيم لا يشمل العديد منها، كما أن الحقوق المفاوضة الجماعية قد تقلص بشكل كبير.

تتميز هذه المنظمة التي أسستها جامعة الـدول العربية بغية ترقية عالم الشغل فـي الـوطن العربي والاستجابة لتزايد حجم وعدد الفئات العمالية، بتـشكيلها الثلاثـي (منظمـات عمـال، وأصحاب عمل، وحكومات).

جاء في المادة الخامسة من الميثاق العربي للعمل ما يلي: «توافق الدول العربيـة علـى إنـشاء منظمة عمل عربية، تطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب العمل و العمال مع الحكومات في نشاط المنظمة، وذلك وفقا للدستور الملحق بالميثاق.»

وقد حدد دستور منظمة العمل العربية كيفية تنظيم وتشكيل مؤتمر العمل العربي، وتكوين مجالس إدارتها من أطراف الثلاثة، وكذلك فيما يخص تكوين اللجان المتخصصة مثـل لجنـة الحريـة النقابية، ومختلف اللجان الدائمة الأخرى.

تعكس رغبة منظمة العمل العربية في إصدار العديد من الاتفاقيات في مجال معـايير العمـل، والحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي، وحق العمال العرب في تكوين نقابات عماليـة أو خاصة بأصحاب العمل، توفير الشروط الموضوعية لمشاركة أطراف العمـل الثلاثـة ووضـع مستويات العمل العربية وفقا لما جاء في المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل التي تـضمنت «توافق الدول العربية على أن تعمل بلوغ مستويات مماثلة في التشريعات العماليـة والتأمينـات الاجتماعية.»

حتى عام 2001، وصل مجموع ما صدر عن مؤتمر العمل العربي تسع عشرة (19) اتفاقيـة تناولت مختلف القضايا المرتبطة وذات الصلة بالتشريعات العمالية في مجالات حمايـة العمـال وتحسين شروط العمل والإقرار بالحريات النقابية، و الحق في التنظيم والانتساب إلى منظمـات العمال وأصحاب العمل وحقوق الأمومة، والتنمية البشرية والضمان الاجتماعي والتقاعد.[156]

بلغ عدد التوصيات الصادرة عن مؤتمر العام العربي حتى نهايـة سـنة 2001 ثمانيـة(08) توصيات تناولت قضايا الصحة والسلامة المهنية، وبيئة العمل والتـدريب المهنـي، والإجـازة الدراسية مدفوعة الأجر، والخدمات الاجتماعية العمالية أو تفتيش العمل.[157]

صدرت الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 الخاصة بمستويات العمل عن الـدورة الثانيـة لمـؤتمر وزراء العمل العرب، أي قبل إنشاء المنظمة التي تضمنت نصوصا تتعلق بحماية حرية وحـق التنظيم النقابي.

ومن أبرز معايير العمل العربية صدور الاتفاقية رقم (08) لسنة 1977 الخاصـة بالحريـات والحقوق النقابية- الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي - وكذلك الاتفاقيـة رقـم (11) لـسنة 1979 الخاصة بالمفاوضة الجماعية.

---

[156] - تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية لسنة 2001- نشاطات و إنجازات منظمة العمل العربية- ص 17- مرجع سابق.

[157] - تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية لسنة 2001- نشاطات و إنجازات منظمة العمل العربية- ص 18، مرجع سابق.

أقرت الاتفاقيات المذكورة «الحقوق والمبادئ النقابية لنقابات العمال وأصحاب العمل بـدءا من حقهم في تكوين منظمات خاصة بهم وحقهم في ممارسة نشاطهم من خلال هذه المنظمـات وانتمائهم إليها وانسحابهم منها وكذلك حلها.»[158]

لقد تضمنت اتفاقيات العمل العربية الأحكام ذاتها التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، وبالخصوص ما تضمنته الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابيـة وحماية حق التنظيم لسنة 1948، والاتفاقية رقم 97 الخاصة بتطبيـق مبـادئ حـق التنظـيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949.

يعكس ضعف التصديقات على اتفاقيات العمل العربية في الوطن العربـي محدوديـة مقومـات الحوار الأساسية، و«هذه المقومات تتمثل في سلامة تمثيل المنظمات النقابية للعمال وأصـحاب العمل لأعضائها، وامتلاكها حرية التعبير عن آرائها، و هذه مسائل في غاية التعقيد في الـدول العربية.»[159]

تختلف الدول العربية في المصادقة على الاتفاقيات التي تـضمنها الاعـلان العلمـي للحقـوق الأساسية في العمل ، فالجزائر و تونس صادقتا على الاتفاقيات السبع الواردة في الاعلان ، بينما صادقت مصر و العراق و ليبيا و سوريا و اليمن على ست اتفاقيات ، في حـين لـم تـصادق جيبوتي و الأردن ولبنان و المغرب و السودان إلا على خمس اتفاقيـات ، و صـادقت دولـة الكويت و موريطانيا و السعودية على أربع اتفاقيات فقط ، في حين لم تصادق سلطنة عمان على أي اتفاقية. و يوجد اجماع فقهي في المنطقة العربية قوامه أن:

- مستوى التشريعات الجاري بها العمل على مستوى الدول المعنية قـد تكـون دون الأحكـام الواردة في الاتفاقيات التي تعتمدها منظمة العمل الدولية.
- معظم اتفاقيات العمل العربية تقتضي الموافقة على جميع أحكامها في حالة التصديق عليهـا، وهذا يعني أن ورود حكم في اتفاقية ما لا يتناسب وأوضاع دولة ما، غالبا ما يكون سببا كافيـا لعدم إقبال هذه الدولة على التصديق.
- تتحفظ بعض الدول العربية من التصديق على اتفاقيات العمل العربية حماية لسيادتها ورفـض أية متابعة أو مراقبة خارجية على تشريعاتها الداخلية.

ومما يؤكد ضعف الالتزام بمعايير العمل لمنظمتي العمل الدولية والعربية من طرف العديد مـن الدول العربية، ما جاء في تقييم لدور ومكانة الأطراف الاجتماعية في العالم العربي الذي أبرز:

---

[158] - د. زكريا أبو سنينة- مستويات العمل العربية و المفاوضات الجماعية- المجلة الجزائرية للعمل- ص 23- العدد رقم 21- جانفي 1994.

[159] - د. يوسف إلياس –علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 90 و ما بعدها – مرجع سابق.

- ضعف الأداء العربي عموما ولمنظمات العمال وأصحاب العمل والحكومات في المؤتمر الدولي السنوي لمنظمة العمل الدولية وفي لجانها المختصة، كما أن أطراف الإنتاج الثلاث لا تستفيد بالقدر الكافي من المعونات والمساعدات التقنية التي توفرها منظمة العمل الدولية شريطة أن تلتزم الدول المعنية بإعلان المبادئ لشهر جوان 1998.[160]

- عدم الانضباط والاستمرارية والمواظبة على حضور جلسات المؤتمر الدولي والغياب المتواصل عن المشاركة في أعمال اللجان المنبثقة عنه بالرغم من أهميتها كآلية في صنع القرارات الدولية.[161]

- غياب التشاور بين منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة وانعدام التنسيق بين مختلف الوفود العربية، عكس ما هو جاري به العمل على مستوى الوفود الأوروبية.

- إن إصدار منظمة العمل العربية اتفاقيات، يعتبر عند عدد من الدول الأعضاء إما ازدواجية أو تكرارا لما تقوم به منظمة العمل الدولية.

- تجنب الدول الأعضاء ما يترتب عن التصديقات من التزامات، قد تمس سيادتها.[162]

وتتأكد أهمية تعزيز الترتيبات المتعلقة بالحوار الاجتماعي، لاسيما في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الدولية، والتحول المتنامي باتجاه العولمة وتحرير التجارة الدولية، وما يرافق ذلك من برامج تحويل هيكلي، وتحولات وآثار سلبية ذات أبعاد اجتماعية، وخاصة تفاقم ظاهرة الفقر والبطالة[163]، وتزايد ثقل المديونية الخارجية.

وفي هذا المجال أقر المؤتمر العام التاسع للاتحاد الدولي لنقابات العمال[164] الميثاق الخاص بالحقوق والحريات النقابية والمطالب الاقتصادية والاجتماعية.

وبما أن الحوار الاجتماعي لا يمكن أن يتم إلاّ في وجود مناخ تشريعي وديمقراطي يضمن إقامة وإرساء هياكل مؤسسية ومنظمات عمال وأصحاب عمل مستقلة وتمثيلية، فإن الحوار في العالم العربي مازال يشكو من عدم وجود المنظمات الممثلة لطرفي الإنتاج أو ضعفها في بعض الأحيان وكذلك تقليص دور إدارات العمل في وضع آليات اتخاذ القرارات الاقتصادية

---

[160] - د. يوسف إلياس –موقف الدول العربية من التصديق على اتفاقيات العمل الدولية- ص 69 إلى 102 – مجلة العمل العربية- العدد رقم 65 مرجع سابق.

[161] - راجع: تقرير الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات عمال العرب أمام المؤتمر العاشر المنعقد في شهر نوفمبر 1999 بدمشق- المكتبة المركزية للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

[162] - د. زكريا أبو سنينة "مستويات العمل العربية و المفاوضات الجماعية" - المجلة الجزائرية للعمل - ص 38 و 39 - المعهد الوطني للعمل – رقم 21– جانفي 1994.

[163] - يشير التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 1995- الأمانة العامة لجامعة الدول العربية و الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي و الاجتماعي- جدول رقم 9، ص 114، بأن الفئات الأكثر معاناة من البطالة هما الشباب و النساء، حيث نسبة الباحثين عن العمل الأول في حياتهم المهنية في بعض الدول العربية 80٪.

[164] - يستمد هذا الميثاق الاجتماعي مرجعياته من الاتفاقيات الدولية و معايير العمل العربية.

والاجتماعية و المهنية[165]، وأن أكثر الـدلائل على ضعف الحركة النقابية هو عـدم تطبيـق فكرة الاتفاقيات الجماعية في معظم الدول العربية، واعتمادها على التدخل التشريعي أكثر مـن العمل المباشر.[166]

من بين الأجهزة التي شكلتها منظمة العمل العربية لضمان الحريات والحقوق النقابيـة وتنفيـذ اتفاقيات العمل العربية المصادق عليها، نجد:

أ)- لجنة الخبراء القانونيين: كلفت هذه اللجنة المشكلة بموافقة المؤتمر العام متابعة تنفيذ اتفاقيات العمل العربية المصادق عليها من قبل الدول الأعضاء ومدى الالتزام بها فعليا. وتـضع لجنـة الخبراء القانونيين تقريرا بنتائج أعمالها يرفع إلى مجلس إدارة منظمة العمل العربية، ليقدم إلـى المؤتمر العام للعمل العربي الذي يتخذ بشأنه القرار المناسب[167]

ب)- لجنة الحرية النقابية: وهي إحدى الأجهزة بمكتب العمل العربي مكلفة بترقيـة وصـيانة الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي، وتنظر في الشكاوى التي يحيلها عليها المدير العام لمكتب العمل العربي بناء على طلب الجهة صاحبة الشكوى.

ولعل أبرز مبادرات منظمة العمل العربية، في إطار الدفاع عن الحريـات النقابيـة والحقـوق الاقتصادية والاجتماعية في الأراضي العربية المحتلة، تشكيلها لجنة لمتابعة الحريات النقابية في الأراضي العربية الفلسطينية المحتلة.[168]

وقد بذلت منظمة العمل العربية جهدا معتبرا من أجل تكريس إعلان المبادئ والحقوق الأساسـية في العمل (جوان 1998) في الدول العربية التي لا توجد فيها منظمات نقابية.[169]

يعد قانون العمل الجديد بدولة الإمارات العربية المتحدة في تناقض سافر مـع مبـادئ إعـلان فيلادفيا وإعلان المبادئ الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية، إذ لا يحدد هذا الأخير متوسط ساعات العمل في الأسبوع.

---

[165] - لا يزال عمال و عاملات بعض الدول العربية، منها المملكة العربية السعودية، و البحرين و سلطنة عمان و دولة قطر و دولة الإمارات العربية المتحدة، محرومين من حقهم الأساسي في تكوين منظمات العمال و الانتساب إليها.

- راجع: كتب الحريات و الحقوق النقابية بالاتحاد الدولي لنقابات الحرة، بروكسل (بلجيكا) لعام 1996.

[166] - د. ماهر أحمد زكي- المفاوضات الجماعية وحق الإضراب- مجلة العمل والتنمية- ص 30- العدد رقم 5- مرجع سابق.

[167] - د. حيدر رشيد – الحقوق والحريات النقابية في معايير العمل العربية والدولية- ص 27 – مرجع سابق.

[168] - أسفرت جهود منظمة العمل العربية في إصدار قرار من مؤتمر العمل الدولي عام 1974 حول التفرقة و العنصرية و انتهاك الحريات و الحقوق النقابية التي تمارسها السلطات الإسرائيلية في فلسطين و الأراضي العربية المحتلة.

[169] - سمح مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية في أوائل شهر أفريل 2001 بتشكيل لجان استشارية عمالية في المنشآت الرئيسية يكون من مهامها التوصية بتحسين شروط العمل و ظروفه، و زيادة الإنتاج، كما أصدر أمير دولة البحرين توجيهات تقضي بتعديل قانون الجمعيات الأهلية، بما يسمح بإنشاء نقابات مهنية في البحرين.

– تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية لسنة 2001.

وفي حالة ثبوت الخطأ يجوز الفصل دون إنذار وإلغاء تصريح العمل، وحرمان العامل من العمل في الدولة لمدة سنتين، ولا يحق للعامل الذي انقطع عن العمل لغير سبب مشروع قبل نهاية العقد المحدد المدة، ولا يجيز القانون الجديد الالتحاق بعمل آخر ولو بإذن من صاحب العمل طوال سنتين.[170]

هذا وقد تدعم الكفاح من أجل الحقوق والحريات النقابية، بإنشاء المركز العربي للحقوق والحريات النقابية[171]w، ومازالت الدعوة إلى ضرورة إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي تشكل مطلبا ملحا بالنسبة للشركاء الاجتماعيين في الوطن العربي، باعتبار أن إنشاء مثل هذا المجلس سيكون فضاءا «للحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضات الجماعية بهدف تبادل الخبرات والتجارب والتشجيع على اعتماد اتفاقيات العمل الدولية ذات العلاقة بالحرية النقابية والحق النقابي، وكذلك الحق في المفاوضات الجماعية، واعتماد إعلان المبادئ لمنظمة العمل الدولية من قبل الدول العربية.»[172]

تكتسب المفاوضة الجماعية « أهمية كبيرة في علاقات العمل وأحد المحاور الأساسية للتنمية الاجتماعية، وهي وسيلة أساسية في تعزيز ممارسة الحرية النقابية التي تعتبر من الحقوق الأساسية في العمل وجزء هام من حقوق الإنسان، وتظهر هذه الأهمية في مجال العمل و العمال أكثر في ظل عصر العولمة التي أدت إلى نتائج سلبية حصدتها بلدان العالم الثالث مشكلات جديدة جعلتها أكثر تهميشا..»[173] ومن منطلق أنه لا توجد اليوم دولة في العالم تستطيع الإفلات عن دائرة التوجهات العامة التي ينادي بها كل من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي و منظمة التجارة الدولية، فإن الكفاح من أجل تكريس المعايير الأساسية في العمل تمثل جزءا من حقوق الإنسان وأصبحت تأخذ بعدا دوليا، وعليه، فإن العديد من المنظمات الدولية سواء كانت مشكلة من العمال أو أصحاب العمل، هي اليوم في مقدمة الكفاح من أجل احترام الحقوق و الحريات النقابية.[174]

أما على المستوى الأوروبي فقد تضمنت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام 1950 نصا صريحا حول تجمع وحق التنظيم النقابي وتأسيس المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل

---

[170] - يجمع فقهاء قانون العمل على أن نظام " الكفيل " المعتمد في العديد من دول الخليج، يخرق المعايير الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية.

[171] - د. يوسف إلياس – موقف الدول العربية من التصديق على اتفاقيات العمل الدولية – ص 77 – مرجع سابق.

- رجب معتوق – دور النقابات في تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية – مذكرة – مجلة عمال العرب – العدد رقم 336 - دمشق

[172] - توصيات الندوة الدولية حول "العولمة وآثارها الاقتصادية و الاجتماعية" – صنعاء، جمهورية اليمن، نوفمبر 2000.

موقع البريد الإلكتروني http://www.ilo.org

[173] - د.عبد الحميد ملكاني - المفاوضة الجماعية تكرس الحوار الاجتماعي و تعزز ممارسة الحرية النقابية - محاضرة ألقيت في الندوة النقابية العربية -دور النقابات في الدفاع عن الحقوق و الحريات النقابية...- مرجع سابق.

[174] - L'OIT et le monde du travail – Bureau international du travail, Genève – 1984 – Edition révisée - Bibliothèque centrale de l'UGTA 1er Mai Alger.

والانضمام إليها بكـل حريـة و دون تـدخل السلطات الإدارية والـسياسية فـي شـؤونها الداخلية. وقد تضمن الميثاق الاجتماعي الأوروبي أحكاما أكثر تحديدا في هـذا الـشأن، حيـث تناولت المادة رقم 5 من الميثاق الأوروبي الحق النقابي وكرسته قانونا، كما تناولت المادة رقـم 6 من هذا الميثاق حق المفاوضة الجماعية مؤكدة على أن تلتزم الدول بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل، وتشجيع وضع وتطبيق الإجراءات المناسـبة للتوفيـق والتحكـيم الاختياري ومنازعات العمل. وتضمن الشق الثاني من المادة رقم 6 النص بصريح العبارة على حق الإضراب.

وقد جاء في ديباجة الاتحاد الكونفيدرالي الدولي للنقابات الحرة ما يلي: «وإيمانا منه بأن حريـة الفكر والتعبير والانتماء يجب أن تترجم إلى ظروف حقيقية تؤثر في حياة العمال وعلاقاتهم مع أرباب عملهم، سواء رب عمل عام أو خاص، وكذلك مع الحكومة، يطالب الاتحاد الكونفيدرالي الدولي للنقابات الحرة بحق الأفراد في: العدالة الاجتماعية وعدالة الفرص لحياة أفـضل وأكثـر كرامة؛ - العمل واختيار الوظيفة؛- الأمان في تلك الوظيفة والدخل النـاتج عنهـا؛ - الحمايـة المناسبة لحياتهم وصحتهم في كافة المهن؛ - الحماية المتبادلة لمصالحهم من خلال تكوين نقابات والانضمام إليها والتي تعتبر وسائل تفاوض حر وتستمد سلطتها من أعضائها؛

- وسائل ديمقراطية لتغيير حكومتهم.»

تعكس هذه الديباجة ديمقراطية العمل النقابي لتكريس الحق النقابي على المستوى الدولي وتضمن الميثاق الاجتماعي للاتحاد الأوروبي[175]العديد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعيـة والمهنيـة، تعكس في مجملها مضامين (43) اتفاقية دولية اعتمدتها منظمة العمل الدولية. هذا وقد أصـدر المؤتمر العام العاشر للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب المنعقد بدمشق (29 نـوفمبر – 2 ديسمبر 1999، قرارا خاصا بوضع الحريات والحقوق النقابية ببعض الدول العربية الرافـضة لقيام نقابات تمثل العمال وبخاصة العمال المهاجرين العرب والأجانب وما يتعرضون لـه فـي العديد من حالات الاستغلال والابتزاز وما يلاقونه من ممارسات في العمل والظروف المحيطـة به تتنافى ومبادئ حقوق الإنسان ومبادئ إعلان فيلادلفيا والإعـلان الـدولي لمعـايير العمـل الأساسية لمنظمة العمل الدولية و يعكس تزايد الاهتمام الدولي بالحق النقابي الصلة الوثيقة التـي تربطه بالحقوق العامة والإنسانية للإنسان.لقد أصبح الحق النقـابي معيـارا موضـوعيا تقـاس بوساطته مدى ممارسة الديمقراطية وتطبيقها في الحياة اليومية وبناء مؤسسات الدولة.

إن دستور منظمتي العمل الدولية والعربية لا يلزمان الدول الأعضاء تطبيق التوصيات الصادرة عنهما بل تعتبرهما مرشدا لهذه الدول[176]. أما بالنسبة للاتفاقيات الصادرة عن المنظمتين، فـإن الدول الموقعة عليها تكون ملزمة بتطبيقها واعتبارها جزءا من قوانينها وتشريعاتها الوطنية[177].

---

175 - Revue internationale du travail – volume 138- numéro 4 – numéro spécial: Femmes, genre et travail- B. I. T.- Genève.

176 - د. حيدر رشيد- الحقوق والحريات النقابية في معايير العمل العربية والدولية- ص 68 – مرجع سابق.

[177] - يرى الدكتور نيقولا الصراف، جامعة بيروت، أن كلا من منظمتي العمل الدولية والعربية تمارس نشاطا تشريعيا دون أن يمثل ذلك إزدواجا، إذ أن كلا منهما يسعى إلى تحقيق أهداف خاصة، ففي حين تسعى المنظمة العربية إلى تحقيق التماثل بين أحكام التشريعات في الوطن العربي تسعى المستويات الدولية إلى تنسيق السياسات الوطنية في مجال العمل.
الندوة الدولية حول معايير العمل العربية والدولية، دمشق ، من 7 إلى 11 فبراير 1994.
وثائق ومنشورات الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، دمشق، سوريا.

الفصـــــل الثـاني

الحق النقابي في التشريع الجزائري

من منطلق أن الحق النقابي له ارتباط عضوي بالإطار التشريعي والسياسي والاقتصادي الـذي يسود البلاد، فإن ممارسة هذا الحق ارتبطت دوما بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها، وإلى غاية صدور القوانين الاجتماعية في بداية 1990، على إثر المـصادقة علـى دستور 23 فبراير 1989، وهي القوانين التي جاءت استكمالا للإصلاحات الاقتـصادية علـى مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها في سنة 1987.

ولأهمية الإقرار بالحق النقابي ومن أجل الوقوف على التطور التشريعي الحاصـل فـي هـذا المجال، فإننا سنعمد – في الفصل الثاني من هذه الدراسة – إلى دراسة التكـريس الدسـتوري والقانوني للحق النقابي في الجزائر وإشكالية التمثيل وسبل حمايته، وفق منهجية تقوم على تحليل الأحكام والنصوص القانونية التي أقرت الحق النقابي لمعرفة مدى التغير المسجل فـي موقـف المشرع ومدى مواكبة تشريع العمل المنظم للحق النقابي تنفيذا للالتزامات الدولية للجزائر نحـو معايير العمل الدولية.

ومن أجل الرد على هذه الإشكالية، ارتأينا تقسيم الفصل الثاني إلى مبحثين.

نتناول المبحث الأول الحق النقابي في الدستور وتشريع العمل و نستعرض في المبحث الثـاني موضوع التمثيل الميداني وكيفية ممارسة الحق النقابي والتحديات التي تواجهه.

المبحث الأول

التكريس الدستوري والقانوني للحق النقابي

يهدف المبحث الأول من هذا الفصل إلى التعريف بأحكام الدستور والنصوص القانونية الوطنية الناظمة لممارسة الحق النقابي،ثم التعرض لمدلولات الحرية النقابية الفردية والجماعية ونطاقها، بالإضافة إلى التطرق للحق النقابي وإجراءات ممارسة أهم الحقوق الدستورية الملازمة له كالحق في المفاوضات، والحق في المشاركة، وكذا الحق في الإضراب.

المطلب الأول
المبادىء الدستورية و القانونية

لا توجد اليوم دولة في العالم تستطيع التماص من دائرة التوجهات العامة التي تضبط قواعـدها وأدواتها المؤسسات المالية الدولية التي تشرف عموما على دواليب الاقتصاد العـالمي، وهـي صندوق النقد الدولي الذي يشرف على إدارة ومتابعة وتنفيذ برامج الإصلاح الهيكلـي، والبنـك العالمي الذي يتكفل بالتمويل، ومنظمة التجارة الدولية التي تعنى بتنظـيم المبـادلات التجاريـة الدولية.

وقد شكلت سلسلة القوانين الاجتماعية – قوانين العمل – التي صدرت في 06 فبرايـر 1990 والتي عدلت وتممت فيما بعد، أساسا تشريعيا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر يهدف إلى «تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة التي رسخت على الخصوص الحق فـي الإضراب والحرية النقابية.»[178]

تضمن الدستور الجزائري باعتباره أعلى سلطة قانونية وأهم مصدر لتشريع العمل في الجزائـر وفي غيرها من دول العالم التي تستند إلى تأسيس دستوري أحكاما ومبادئ تهم علاقات العمـل وهي بالأساس الحق النقابي، والحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة التي- بدونها لا يمكـن ممارسة الحقوق الجماعية، وذلك لارتباطها بالحق النقابي.

ولهذا الغرض، نتناول - في هذا المطلب- ما جاء في الدستور من أحكام وفي تشريع العمل من نصوص تكرس الحق النقابي.

الفرع الأول: التكريس الدستوري للحق النقابي

لقد أنشأت تشريعات العمل المعتمدة في سنة 1990 وما بعدها واقعا قانونيا جديدا يشكل قطيعـة مع الأسس والتوجيهات التي تضمنتها التشريعات التي سبقت دستور 23 فبراير 1989، وهـي الأسس التي ثبتت من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العموميـة، والأمـر رقـم 71-74 الصادر في 1971/11/16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات كمرحلة ثانية، والقانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل كمرحلة ثالثة.

---

[178] - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي – تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي – الدورة العامة العاشرة – الجزائر – أبريل 1998 – ص 11 – مرجع سابق.

أما المرحلة الرابعة فقـد شـرع فيهـا بعـد المصادقة على دستور 1989، الذي كان لـه «الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي، وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة.»[179]

ألغت أحكام هذا الدستور فكرة «تسييس القوانين، وأن ما يميز قوانين المرحلة والمبـادئ التـي تقوم عليها هو أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسـسات الاقتـصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى.»[180]

كما أن أحكام الدستور قد ألغت الطابع «الإيديولوجي»[181]لتشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة.

وبما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي الوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين الناظمة لمختلف الأنشطة الوطنيـة والحقوق والحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل، فقـد نـص الدستور، في فصله الأول، المادة الثامنة(8)على ما يلي:«يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتهـا ما يلي: - المحافظة على الاستقلال الوطني و حمايته،

- حماية الحريات الأساسية للمواطن والازدهار الاجتماعي والثقافي للأمة.
- القضاء علي استغلال الإنسان للإنسان.- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، أو الاستحواذ، أو المصادرة غير المشروعة.»

كما أن أحكام الدستور ذات الارتباط الوثيق بتشريع العمل في الجزائر تـنص عليهـا، بـشكل خاص، المواد التالية:

- المادة 29 التي تنص على أن:« كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط، أو ظـرف آخـر، شخصي أو اجتماعي.»
- المادة 31 وقد تضمنت ما يلي: « تستهدف المؤسسات ضمان مـساواة كـل المـواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية.»
- المادة 32 التي نصت على أن:«الحريات الأساسية وحقوق الإنـسان والمـواطن مـضمونة، وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبهم أن ينقلوه من جيل إلي جيـل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمته.»

---

179 - د. محمد الصغير بعلي – تشريع العمل في الجزائر – ص 5- مرجع سابق.

180 - د. محمد الصغير بعلي – تشريع العمل في الجزائر – ص 5- مرجع سابق.

181 - KORICHE M. N.- Les relations du travail dans le secteur public; Changement de problématique et ruptures normatives – Dossier de lecture- Institut national du travail-2000 – Article spécialisé.

- المادة 33 التي تؤكد بأن: «الدفاع الفـردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسـية للإنسان، وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون.»

- المادة 35 التي تنص على مبدأ معاقبة كل من يمس بالحقوق والحريات والتأكيد علـى أن: « يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل مـا يمـس سـلامة الإنسان البدنية والمعنوية.»

- المادة 91 التي تكفل حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والاجتماع من خلال النص علي أن: « حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن.»

أما أحكام الدستور التي تتناول مباشرة مضمون علاقات العمل، فهي على النحو التالي:

- المادة (56) التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تكرس ممارسة الحق النقابي في الجزائر[182]، وذلك بنـصها علـى أن « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.»

إن نص هذه المادة المذكورة آنفا يلغي نهائيا نص المادة (24) من القانون رقم 78-12 مـؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 على أن «الانتماء الحر والاختيـاري للنقابة، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترف به لجميع العمال.»

- المادة (57) التي تقر باعتراف المـشرع، ولأول مـرة، بـالحق فـي الإضـراب للعمـال والمواطنين، ولكنه يشير، وبكل وضوح، إلى إمكانية منع ممارسة هذا الحق، أو أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع، والأمن الوطني أو الشرطة، أو في جميـع المـصالح الخدميـة أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية.[183]

أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل فـي الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقحم فاعلين جدد، وهم منظمـات العمـال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي

---

[182] - المادة 01 من الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 التي جاء فيها ما يلي:

1- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال استخدامي بسبب انتمائهم النقابي.

2- تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها: أ- جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة. ب- تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

[183] - بالرغم من الاستثناءات التي وضعها المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق في الإضراب، فإنه لم يحجر التنظيم النقابي و لم يعاقب عليه على مستوى القطاعات كالشرطة والقضاة ومختلف المصالح التابعة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية كالجمارك، والحماية المدنية.

و المفاوضـة الجماعيـة وإبـرام الإتفاقيـات الجماعيـة فـي الميـدان الاقتـصادي والاجتماعي[184]، وقد سن المشرع الجزائري قوانين عديدة تمثلت في القـانون 90-02، و90-03، و 90-04 الصادرة في 6 فبراير 1990، وهي على التوالي القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، والقانون المتعلـق بمفتـشية العمل، والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وكذا صدور بعض القوانين المعدلة والمتممة لها والمراسيم التطبيقية، وهي القوانين التي«أصبحت تنظر إلى أطراف العلاقة نظـرة موحدة لا تفضل طرفا على آخر، خلافا لما جرى عليه العمل في القوانين القديمة التـي كانـت تنظر إلى العامل على أنه الطرف الضعيف الذي ينبغي محاباته..»[185]

يعكس اهتمام المشرع الجزائري بالحق النقابي وتكريسه لجملة من الحريات العامـة الأساسـية المرتبطة بحقوق وواجبات المواطنة ضمن الدستور، رغبته في تثمين المسألة النقابية وبمعطياتها الواقعية والتاريخية والاجتماعية والسياسية، وأنه لا يجوز التنكر لتـضحياتها الجـسام لـصالح الوطن.

فالحركة العمالية متأصلة الجذور وقد ساهمت منذ نشوءها وإلى يومنا هذا في تعميق الممارسـة الديمقراطية والمشاركة في بناء مجتمع التقدم والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص.

جاء في ميثاق الجزائر ما يلي: «إن الديمقراطية الاشتراكية الضرورية، يجب أن تبرز وتتجسم من خلال وجود هيئات ديمقراطية حقيقية على مستوى القاعدة لتسيير الاقتصاد، و هيئات شعبية حقيقية للإدارة الديمقراطية للاحواز، و نقابـات ديمقراطيـة حقيقيـة، و إدارة فعالـة تراقبهـا الجماهير.»

الفرع الثاني: تشريع العمل

يشكل القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم[186]، ترجمـة لمـا جاء في المادة 56 من الدستور، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي.
- تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال.

---

[184] - جاء في تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى الدورة (81) لمؤتمر العمل الدولي، المنعقدة سنة 1994 ما يلي :«كشف مؤسسو منظمة العمل الدولية عن جرأة و إحساس بالحداثة – لم نشهد له مثيلا حتى أيامنا هذه حين قرروا جعل المنظمة منظمة ثلاثية. فقد كانوا يؤمنون بأن تعزيز العدالة الاجتماعية في مجال العمل لا يمكن أن تكلفه سوى مشاركة الفاعلين الاجتماعيين الحقيقيين في البحث عن حلول مناسبة. كما كانوا يؤمنون بأن الحوار و المفاوضة هما أفضل مفتاح للوصول إلى ذلك.»

[185] - الأستاذ عمارة نعرورة- محاضرة حول "علاقات العمل الفردية و تسوية النزاعات الناتجة عنها" ألقيت في الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي التي نظمتها وزارة العدل يومي 28 و 29 أفريل 1993 بزرالدة ولاية تيبازة.

[186] - يعتبر المهتمون بالقوانين الاجتماعية وعلاقات العمل الفردية والجماعية، القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم بـ: القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996)، أهم قانون يقر ويكرس ممارسة الحق النقابي طبقا لمبادئ منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا وما ورد في الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

- د. يوسفي إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – ص 115- مرجع سابق.

- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية.

- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو اتفاقيات العمل الدولية.

يتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على 65 مادة.

تناول الباب الأول: الهدف والأحكام العامة (من المادة "1" إلى المادة "5")، في حين تناول الباب الثاني؛ تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها (من المادة "6" إلى المادة "33")، كما تناول الباب الثالث؛ المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة "34" إلى المادة "39")، وبدوره استعرض الباب الرابع؛ أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء (من المادة "40" إلى المادة "57").

تضمن الباب الخامس أحكام جزائية (من المادة "58" إلى المادة "61")، وقد اختتم المشرع القانون بسنه، في الباب السادس، لأحكام ختامية (من المادة "62" إلى المادة "65").

تعكس المضامين الواردة في هذا القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية.

شكل صدور هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية يكون من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل، إذ كلما وجدت أطراف علاقات عمل تمثيلية وقوية كان ذلك طريقا إلى تثمين وترقية فرص التفاوض الجماعي وزيادة فعالية الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين في تكوين قانون اتفاقي للعمل [187]

تعتبر أغلب الأحكام الترتيبية في الأنظمة المتقدمة هي قوانين تعاقدية نتيجة تفاوض مباشر بين نقابات العمال وأصحاب العمل، وقد أسهمت الاتفاقيات المشتركة في توفير الوسائل الضرورية لممارسة الحق النقابي.

طبقا للمادة (2) من الاتفاقية رقم (87) لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، فإن للعمال وأصحاب العمل-دون تمييز-الحق في تكوين منظمات عمال أو منظمات

---

[187]- يعد القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم قطيعة حقيقية مع ما جاء في القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. ويؤكد في هذا الصدد السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي أنه ابتداء من سنة 1988 وبفضل القوانين المتعلقة باستقلالية المؤسسات بدأت دمقرطة علاقات العمل إلى حد ما، وجاء دستور 1989 ليكرس التعددية و يؤسس حقوق جماعية جديدة مثل حرية تأسيس الجمعيات وحق الإضراب وممارسة الحق النقابي.

المصدر: مداخلة السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي، منتدى جريدة المجاهد اليومية، الخميس 2002/10/24 الجزائر.

أصحاب العمل، أو الانضمام إليها باختيارهم دون إذن مسبق ودون خضوع إلاّ لقواعد هذه المنظمات الموضوعة بكل حرية واستقلالية.

ومن هذا التعريف الواضح والجلي نستشف بأن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فرديـة وهي تتضمن -من منطلق هذا التنصيص- بعدين متلازمين، يتمثل الأول في البعد الإيجابي، في حين يتمثل الثاني في البعد السلبي.[188]

إذا كان البعد الإيجابي يتحدد في حق العمال وأصحاب العمـل فـي تكـوين منظمـات نقابيـة والانضمام إليها بمحض إرادتهم واختيارهم الحر وفقا لما تنص عليه مبـادئ إعـلان فيلادلفيـا لمنظمة العمل الدولية التي لا تعتبر العمل وكأنه سلعة، فإن البعد السلبي الملازم بدوره للحريـة الفردية يعني أن للفرد الحرية في عدم الانضمام أو الانتساب إلى المنظمات النقابية، سواء كانت عمالية أو خاصة بأصحاب العمل، مثلما تعني الحرية النقابية في بعدها السلبي حرية العامـل أو صاحب العمل في الانسحاب من المنظمة النقابية التي انضم أو انتسب إليها متى شـاء ودون أن يكون مجبرا على تقديم سبب أو حجة تبرر انسحابه.[189]

يوجد من يطرح الإشكالية التالية: هل من حق النقابات أن تجبر العمال أن يكونوا أعضاء فيهـا كأن تتضمن الإتفاقية الجماعية المبرمة على مستوى المؤسسة ما يفرض على صاحب العمل أن لا يشغل إلا من كان منخرطا في تلك النقابة ؟

من هنا نحن نرى أن تجسيد الحرية النقابية في الميدان يثير حقا موضوع العضوية النقابية وهل تكون اختيارية أو إجبارية ؟

الحقيقة أن فرض العضوية النقابية بحكم القانون أو بضغط من السلطة العمومية يعد من وجهـة نظرنا إنتهاكا صارخا للحرية النقابية.

يواجه عالم الشغل العديد من التحديات أهمها ما يسمى ببند المحل المغلق و نعني به غلق المنشأة لفائدة نقابة واحدة دون غيرها في حين يتمثل بند المحل النقابي في أن لا يشغل صاحب العمـل إلا أعضاء النقابات الموجودة في المنشأة وهو ما يعني فرض العضوية النقابية. أما بند الضمان الاجتماعي فهو يعني احتفاظ العمال بالعضوية النقابية خوفا من فقد منـصب العمـل المـرتبط عضويا بالإنخراط النقابي.[190]

هناك من يعتبر أن ممارسة العمال وأصحاب العمل للحريـة الفرديـة يواجههـا العديـد مـن الإجراءات التنظيمية على مستوى الدول كالتسجيل أو الإشهار، غير أن هذه الإجراءات يجب ألاّ « ترقى إلى مستوى الإذن المسبق، أو أن تعرقل أو تمنع إقامة المنظمات المهنية أو أن يطبـق

---

[188] - تنص المادة 3 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم على ما يلي: يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

[189] - تركز معايير العمل الدولية على حرية الانتساب و الانسحاب من المنظمات النقابية للعمال و أصحاب العمل.

[190] - د.غازي ناصف مكي، الحرية النقابية، مجلة المرشد، رقم 13، ص 14، سنة 1991.

شرط احترام القانون الوطني بطريقة تمس الحقوق والضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية.»[191]

ومن جهة ثانية، هناك من يرى بأن الحرية النقابية الفردية في بعديها الإيجابي والسلبي تقتضي حماية مضاعفة للعامل وكذلك للمنظمة النقابية.

يعتبر نص المادة (2) من القانون رقم 90-14 المؤرخ في يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم استجابة للحرية الفردية، إذ نصت على أنه «يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.» كما تؤكد المادة (3) من هذا القانون على حرية الانتساب إلى المنظمات النقابية بالتنصيص.

من المفيد التذكير أن البعدين الإيجابي والسلبي قد وردا في جميع النصوص الدولية، وهذا من منطلق الحرص على أن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية.[192]

يختلف مدلول الحرية عن مدلول الحق، فالمشرع الجزائري استعمل مصطلح "الحق النقابي"، ولم يستعمل "الحرية النقابية" في القانون المنظم لممارسة الحق النقابي. في حين نجده قد اعتمد في صياغة الفصل الرابع، من الدستور الجزائري المعدل في سنة 1996، المتعلق بالحقوق والحريات، لاسيما في المواد 32، و33، و35، و36، و38، و41، مصطلح "الحرية".

إن مدلول الحرية يعني في مقدمة ما يعنيه حرية استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا والتي تؤكد في مجملها المبادئ التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل، وهي بالأساس ممارسة الحرية والحقوق النقابية والحريات العامة.

يسجل أن جميع النصوص الدولية، سيما الاتفاقيات الدولية التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية، كما أن أغلب المنظمات النقابية والكنفدراليات النقابية الإقليمية والدولية، تستعمل في أدبياتها ومراسلاتها وتقاريرها الدولية، عبارة "الحرية والحقوق النقابية"،ومنها من يستعمل أو يفضل استعمال بارة "ممارسة الحق النقابي بحرية"،بينما نلاحظ أن المشرع الجزائري قد فضل عبارة "الحق النقابي"[193]بالرغم من أن الدولة الجزائرية تعتبر من بين الدول الرائدة التي تشارك في الرد على الاستبيانات التي تسبق إعادة مسودة اتفاقية ما، وهي تشارك بفعالية في المناقشات العامة أو على مستوى اللجان الدائمة لمؤتمرات العمل الدولية التي تنعقد سنويا[194]

---

[191] - قضت المادة (2) الفقرة "1" من الاتفاقية رقم (98) بأن «تتمتع منظمات العمال و أصحاب العمل بحماية كافية ضد أية أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى مباشرة أو بواسطة مندوبيها أو أعضائها، سواء كان هذا التدخل في أنشطتها، أو عملها، أو إدارتها.»

[192] - يحاصر مناخ العولمة الحرية النقابية و العمل النقابي و ذلك باستعمال حرية الانتساب إلى النقابات لمنع التمثيل العمالي في الشركات المتعددة الجنسية.

[193] - يعكس هذا الاستعمال للفظة "الحق" توخي المشرع الجزائري في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حلا وسطا بين الحق الفردي من جهة و الحق الجماعي من جهة ثانية، بغية حماية التجربة التعددية في الجزائر.

[194] - «لا يلزم دستورا منظمتا العمل الدولية والعربية الدول الأعضاء تطبيق التوصيات، بل يعتبرها مرشدا لهذه الدول.»

يعتبر الوفد الثلاثي الممثل لمنظمـات العمـال وأصحاب العمل والحكومـة الـذي يـشارك بانتظام في المؤتمر السنوي لمنظمة العمل الدولية أحد أهم الوفود العربية والإفريقية المـشاركة بفعالية في مناقشة المشاريع واقتراح العديد من التوصيات، منها على سبيل المثال لا الحـصر، اقتراح الوفد الجزائري إعادة الجلسة الخاصة بفلسطين على مستوى مؤتمر العمل الدولي. كمـا كان الوفد الجزائري وراء تشكيل العديد من لجان تقصي الحقائق فـي الأراضـي الفلـسطينية المحتلة.

لسائل أن يسأل: لماذا اعتمد المشروع الجزائري عبارة «الحق النقابي» عوض «الحرية النقابية» في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، طبقا لما في النصوص الدوليـة التي صدقت عليها الجمهورية الجزائرية، سيما وهو يعرف جيدا اختلاف مدلول كل واحدة مـن العبارتين.

يختلف مفهوم الحرية عن مدلول الحق من حيث المعنى والممارسة، فالحرية لا يمكن تقييدها إلا بما يكرسها ويحميها، في حين يبقى مدلول الحق مقيدا بالحدود التي يضبطها القانون.[195]

لماذا يتحدث المشرع الجزائري عن الحرية عندما يتعلق الأمر بالحريات العامة، وحرية التعبير وإنشاء الجمعيات المدنية أو الجمعيات ذات الطابع السياسي، لكنه يستعمل عبارة الحـق عنـدما يتعلق الأمر بالحق النقابي ؟

يظهر جليا أن المشرع الجزائري قد اختار، مثله مثل العديد من المشرعين في العـالم الثالـث، الذين يفضلون الحل الوسط بين النظريتين[196]، وهما نظرية الحق الفردي ونظرية الحق الجماعي ، خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت في بداية خطواتها ومن ثم كان عليه أن يحميها مـن أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي.[197]

يتجسد الحل الوسط الذي أعتمده المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق النقابي، في اعتبار أن تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها أو الانسحاب منها يدخل في خانـة ممارسـة الحـق الفردي الذي يقره الدستور.

أما بالنسبة لممارسة حق الإضراب، وحق التنظيم، وحق تكوين المنظمات النقابية، والحق فـي المفاوضة الجماعية، والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية على مستوي المنـشآت أو الفـرع أو

- د. حيدر رشيد – الحقوق والحريات النقابية في معايير العمل العربية والدولية- ص68- مرجع سابق.

[195]- تحبذ بعض المنظمات النقابية في الدول الرأسمالية فرض بند المحل المغلق بدعم من أصحاب العمل الذين وجدوا بدورهم أن ذلك يخدم مصالحهم ويحافظ على الاستقرار داخل المنشأة الإقتصادية.

[196] - يعتمد قانون العمل التونسي – مجلة الشغل – لفظة الحق النقابي عوض « الحرية».

[197] - تأتي أهمية الاتفاقية رقم 87 والخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي استجابة لدواعي الحرص على حماية الانضمام أو الانتساب إلى المنظمات النقابية، وتهدف بشكل أساسي إلى تجنب وضع العامل بين أحد خيارين، إما الانضمام إلى منظمة نقابية أو الحصول على وظيفة.

و تؤكد الاتفاقية رقم (97) لعام 1949 والخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية وجوب تمتع العامل بالحماية المناسبة من أعمال التمييز التي تستهدف ممارسة العامل لحقه في الانتساب إلى منظمة نقابية موجودة أو أن ينضم إلى نقابة هي قيد التكوين.

القطاع الاقتصادي، والحـق فـي المـشاركة الـسياسية أو مناقـشة المـسائل الاجتماعيـة والاقتصادية وحتى المشاركة في الحوار الاجتماعي، لاسيما اللقاءات الثنائية أو في إطار اللقـاء الثلاثي الذي يجمع المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل والحكومـة[198]اعتبـره المـشرع الجزائري حقا جماعيا يمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التمثيلية.[199]

يبدو أن واضعي مسودة الاتفاقية رقم (87) قد تفطنوا جيدا إلى أهمية تكريس الاحترام المتبادل بين المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل من جهة وبين الحكومات من جهة ثانية.

ونجد هذا الحرص على ضبط الالتزامات المتبادلة في نص المادة (8) من الاتفاقية رقـم (87) التي تلزم منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن يحترموا قانون الـبلاد فـي ممارسـتهم للحقوق الواردة في الاتفاقية.[200]

و لعل أهم حق كرسته هذه الاتفاقية هو الحق في تكوين المنظمات و الانضمام إليهـا. بمحـض الإرادة، وهو ما يفي أيضا الحق في التعددية النقابية، مع أنه لا يوجد نص يتضمن صراحة إلزام التعددية النقابية.[201]

تؤكد المادة (2) من القانون 90-14 المعدل والمتمم[202]على أنه:

«يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.»

---

[198] - ظهر الإطار الثلاثي في سنة 1991، و قد عقدت الثلاثية اجتماعها الأول في 18، 19، 21 و 22 نوفمبر 1991.

- راجع: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي – تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكل- الدورة العامة العاشرة – أفريل 1998. ص 43 - مرجع سابق.

[199] - شاركت المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل التالية في الثلاثية المنعقدة يومي 23 و 24 نوفمبر 2000.

- المنظمة النقابية الممثلة للعمال: الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

- المنظمات النقابية الممثلة لأصحاب العمل: * الكنفدرالية الجزائرية للباترونا (CAP)، الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين (CNPA)، الكنفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين (CGOEA).

- راجع: محضر جلسة أشغال الثلاثية المنعقدة بالجزائر يومي 23 و 24 نوفمبر 2000.- وثيقة غير منشورة -

[200] - يستشف من مضمون المادة (2) من الاتفاقية رقم (87) أن هذا الحق يجب ضمانه لجميع العمال و أصحاب العمل دون أي تفرقة أو تمييز أو تفضيل أيا كان نوعه،والاستثناء الوحيد الذي سمحت به هذه الاتفاقية هو ما نصت عليه المادة التاسعة منها بشأن السماح للقوانين والنظم التشريعية الداخلية (الوطنية) أن تحدد مدى سريان الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم (87) على أفراد القوات المسلحة و الشرطة.

يعكس هذا الاستثناء الصريح رغبة المشرع الدولي في عدم التدخل في شمولية حق التنظيم لأفراد يتحلون بموقع متميز أو خاص بالنسبة لمجموع الدول في العالم، شريطة أن يكون الاستثناء متماشيا مع طبيعة الغاية التي تستهدفها هذه الدولة أو تلك، بالإضافة إلى ضرورته القصوى والملحة بغية حفظ الأمن وحماية الأسس الديمقراطية، لاسيما الدول الحديثة الاستقلال أو تلك التي تطمح إلى بناء مؤسسات ديمقراطية مرحليا.

[201] - راجع المادة (5) من الاتفاقية رقم (87).

[202] - راجع القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل و المتمم بـ: القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991

- الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996.

يعكس مضمون هذه المـادة التـزام المـشرع الجزائري بما نصت عليـه المـادة (2) مـن الاتفاقية رقم (87)، فهو لم يفرض الأحادية النقابية، بل جاءت صيغة المادة متـضمنة لحريـة تأسيس منظمة نقابية أو عدة منظمات نقابية.

و تعكس المادة الثالثة من القانون رقم 90-14 ما جاء في المادة (8) من الاتفاقية الدولية رقـم (87)، وهي المادة التي تلزم منظمات العمال وأصحاب العمل أن يحترموا قـانون الـبلاد فـي ممارستهم للحقوق الواردة في الاتفاقية.

ومن جهة ثانية، فإنه يجوز القول أن الإجراءات التنظيمية الواردة في القانون رقم 90-14 لـم تمنع أو تعرقل تكوين "المنظمات النقابية، كما لم تصل إلى حد مـستوى الإذن المـسبق، وهـذا لسبب بسيط وهو أن الحكومة التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بدايـة التـسعينات كانـت حريصة على تكريس علاقات عمل جديدة تتلاءم وما نصت عليه الاتفاقيـات الدوليـة لاسـيما الاتفاقيتين رقم (87) و(97).[203]

في عالم متميز بمنافسة شرسة تهيمن عليها الشركات المتعددة الجنسيات، فإن الحاجة تبدو أكثـر مما مضى بالنسبة للعمال ومنظمات أصحاب العمل إلى الدفاع عن مصالحهم، وذلك من خـلال عمل جماعي وترقية الحوار الاجتماعي وتكريس التمثيل الديمقراطي.

وعلى هذا النحو، فإن العمال الذين يسعون إلى تكوين منظمات نقابية ديمقراطية و تمثيلية وكذلك بالنسبة لأصحاب العمل الذين يسعون إلى تكوين منظمات أصحا العمل ديمقراطية تكـون فـي خدمة المصالح المشتركة لأعضائها، فإنهم جميعا يمارسون لا فقط حقا إنسانيا، بل إنهم يعبرون كذلك عن حاجة إنسانية عميقة.

فالمنظمات النقابية التمثيلية هي مؤسسات ديمقراطية وليست عوائق في سبيل الـسوق الحـرة، وتشكل الحقوق والحريات النقابية التي تأتي في المرتبة الأولى من أولويـات مهـام الحركـات الاجتماعية والمهنية على المستويين الوطني والدولي لصلتها الوثيقة والمباشرة بالحقوق العامة و الأساسية للإنسان.

خلافا للرأي المتشائم الذي يرى أن الدول النامية لا يمكنها الصمود في وجـه ريـاح العولمـة الاقتصادية الزاحفة، ولا يمكن لها أن تتطور وتبني منظومات تشريعية تخص العمل تـستجيب لطموحات متعامليها الاقتصاديين والاجتماعيين وتكون في مستوى معايير العمل الدولية، نظـرا لخصوصيتها الحضارية والديمغرافية، فإننا واثقون من أن المراهنة على التنميـة الاجتماعيـة، وتنمية الموارد البشرية، وتكريس الحوار الثلاثي، وتكافؤ الفرص والمساواة في العمـل تـشكل

---

[203] - مهدت القوانين التالية للإصلاحات التشريعية التي نفذت في سنة 1990: - القانون رقم 88-01 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 و المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

- القانون رقم 88-04 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المعدل و المتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، و المحدد للقواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.

رهانا يجب ربحه أو كسبه حتى تـتمكن هـذه الدول من امتصاص البطالة وضمان اسـتقرار عالم الشغل وتوازنه.[204]

على ضوء ما تقدم يمكن صياغة السؤال على الوجه التالي: ما هو مصير الحق النقابي في ظـل التحولات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر منذ دخول اتفاقيات التسوية الهيكلية حيز التنفيذ فـي بداية 1995، وكيف لنا أن نثمن تجربة تدخل الدولة في الفعل التشريعي منذ الاسـتقلال وإلـى غاية إصلاح تشريع العمل في سنة 1990، والانتقال نحو الفعل التفاوضي بين أطراف الإنتـاج حتى نمكن قانون العمل بما فيه التشريع والإجراءات الاتفاقية من اكتساب قوة لمواجهة قواعـد اقتصاد السوق؟

من منطلق أن الحق النقابي هو جزء من الحريات العامة وشرط من شروط تأسيس المنظمـات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، ويرتبط أيضا بحرية إدارة المنظمـات النقابيـة لشؤونها الداخلية دون تدخل الغير لأنها تنظيمات طواعية واختيارية انتـسابا وانـسحابا؛ فـإن التجربة الجزائرية في مجال تكريس الحق النقابي هي جديرة بالاهتمام نظرا لثرائها ومرورهـا بمراحل ثرية ومتنوعة أثرت منظومة تشريع العمل في الجزائر، وشكلت بذلك مرجعـا لتنفيـذ الإصلاح الواسع لتشريع العمل الذي شرع فيه عام 1990 طبقا لأحكـام دسـتور 23 فبرايـر 1989[205] التي«رسخت على الخصوص الحق في الإضراب والحرية النقابية»[206]بالإضـافة أن «صدور دستور (1989) ومن بعده دستور (1996) قد رتب تعديل جديـد لنظـام الحريـات الأساسية، ومنها تلك المتعلقة بالعمل».[207]

يستخلص من دراستنا للمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر، منذ أن تحصلت على استقلالها، وإلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير، أن المشرع الجزائري حاول دوما إيجاد مكان متميـز للعامل وذلك لما كان تمثله هذه الفئة الاجتماعية في الذاكرة التاريخية. فكان دوره متميـزا فـي مختلف مراحل التنظيم الاقتصادي، ومنها:

- مرحلة التسيير الذاتي التي تميزت بتأسيس النواة الأولى للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل تأكيد توجـه الجزائـر نحـو الاشـتراكية[208]، عقـب الهجـرة الجماعيـة للأوروبيين[209]وتجميدهم للآلة الإنتاجية بهدف شل الدول الجزائرية الحديثة.[210]

---

[204] - إن الهدف من تكريس المفاوضة الجماعية يكمن في دفع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين إلى معالجة المسائل التي تعترضهم ميدانيا والمساهمة من خلال المفاوضة الجماعية في بناء نظام تشريعي مبني على الحوار و التفاوض.

[205] - - المادة 55 من الدستور التي تقر الحق في العمل لجميع المواطنين وكذا ضمان الحق في الحماية والأمن والنظافة في مكان العمل وضمان الحق في الراحة.- المادة 56 التي تكرس الحق النقابي لجميع المواطنين.

- المادة 57 التي تقر الحق في الإضراب للعمال في حدود القانون الذي ينظم هذا الحق.

[206] - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي – تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي- ص 11- مرجع سابق.

[207] - د. محمد الصغير بعلي – تشريع العمل في الجزائر- ص 28- مرجع سابق.

[208] - - G. S Vlachos – les institutions administratives et économiques de l'Algérie – S. N. E. D- Alger 1973 – P. 298 à 292.

- MAHIOU (A) – cours d'institutions administratives -3ème édition- O. P. U Alger-1981- p. 44.

وقد قام هذا الأسلوب من التسيير على الجمعية العامة للعمال، ومجالس العمال، ولجنة التسيير، والإدارة، وهي كلها هيئات مشكلة من العمال وممثليهم.

-مرحلة المؤسسة العمومية أو المشروع العام التي شهدت تطورا نوعيا في النظرة إلى المؤسسة العامة، وتميزت هذه المرحلة بتقليص دور ممثلي العمال وتغليب دور الإدارة الممثلة للدولة وهذا إلى غاية دخول الجزائر مرحلة التأمينات الكبرى انطلاقامن سنة 1966وهي المرحلـة الثريـة التي مهدت لظهورميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات من أجل ضمان التوازن بين تمثيل العمال والدولة[211]

- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تميزت بتوسيع مشاركة ممثلي العمال في الهيئـات المسيرة للمؤسسة الاشتراكية.[212]

- مرحلة "استقلالية المؤسسات" ابتداء من سنة 1988، وبروز ما يسمى المؤسـسة العموميـة الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري بالرغم من إبقائها تحت سلطة وإشراف الدولـة بواسطة صناديق المساهمة.[213]

يستخلص من المبادئ التي تبناها الدستور الجزائري أن هذا الأخير، وبعـد أن قـيّم المنظومـة التشريعية في مجال العمل – سابقا- فضل استخدام الحوار الاجتماعي كإحدى الوسائل الهامة في البحث عن إرساء نظام تشريعي في العمل يقوم على أساس اتفاقي بعيدا عن تدخل الدولة.

هكذا فالمفاوضة الجماعية هي حوار اجتماعي ديمقراطي من أجل الترقية الاجتماعية والتطـور الاقتصادي وتعزيز المكسب المتمثل في الحق النقابي، وهي وسيلة للمنظمات النقابيـة للعمـال وأصحاب العمل لتأكيد مسؤوليتهم واستقلاليتهم. وتعد "صـلاحيات التعاقـدات الجماعيـة مـع أصحاب العمل من أكبر إنجازات الحركة النقابية في العصر الحديث"[214]وهي تعد مـن صـميم العمل النقابي.

ومن منطلق الارتباط الوثيق بين ممارسة الحق النقابي وضرورة وجود مناخ الحريـة والعمـل والإنتاج، فإن "قانون العمل لا يأخذ معناه كاملا إلاّ في البلاد التي تتوفر فيها كثافة معينـة مـن

---

[209] - يشير ميثاق الجزائر- ص 100، أن عدد الأوروبيين الذين رحلوا يصل إلى حدود 800,000 أوروبي (ثمانية مئة ألف) ويمثلون جميع التخصصات المهنية.

[210] - - AHDJOUDJ- (A)- Algérie, Etat, Pouvoir et Société-(1962-1965)- Edition Epigraphe- Alger 1992- OPCIT p. 7 et 8.

[211] - راجع في هذا الشأن:

- د. محمد الصغير بعلي- المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري- ص 8 إلى 15- مرجع سابق.

- أحمية سليمان- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- الجزء الأول- ص 46-47-48- مرجع سابق.

[212] - المواد من 9 إلى 18 من الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

[213] - القانون 80-03 الصادر في 12 جانفي 1988 المتعلق بصناديق المساهمة.

[214] - د. ماهر أحمد زكي- المفاوضة الجماعية والإضراب- مجلة العمل والتنمية- العدد رقم 5 – الجزائر 1985- ص 305- مرجع سابق.

النشاطات الإنتاجية"[215]. فمن الصعب وجـود ممارسة للحق النقابي في مجال العمل إذا لـم تكن هناك مؤسسات اقتصادية تشغل عمالا وتسهم في تراكم الثروة الوطنية، وتحقيق فائض قيمة يساهم في القضاء على التهميش الاقتصادي وامتصاص البطالة، سيما، تلك التي تمس الـشباب الذي يشكل التركيبة الكبيرة من المجتمع الجزائري.

إن أهم ما يواجه الحق النقابي في الجزائر من تحديات، بالرغم من ثـراء التجربـة الميدانيـة المسجلة منذ 1990 يكمن في الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي تحيط بالمؤسـسة الاقتصادية سواء كانت عامة أم خاصة، وتمنعها من تأدية وظيفتها الإنتاجية وهو ما يؤثر سـلبا على دور التفاوض الجماعي.[216]

إن أهم التحديات التي تواجه ممارسة الحق النقابي في الجزائر- وعلى ضوء المراحل المتميـزة التي مرت بها البلاد- تتحدد في الأوجه التالية- على سبيل المثال لا الحصر- وهي:

- الربط الميكانيكي بين الإصلاح التشريعي في مجال العمل – 1990- وبـين المرحلـة التي كانت تمر بها الجزائر، عقب الأزمة البترولية التي هزت الاقتصاد الجزائري ابتـداء مـن سنة 1986 وتداعياتها على مداخيل الدولة
- عدم القدرة على تلبية الحاجيات الأساسية للمجتمع نتيجة الأخطاء الاقتصادية المرتبكة والتـي لم تجد تقييما ولا تقويما منذ تجميد الاستثمارات الإنتاجية في بداية الثمانينات، ورغبة الـسلطات العمومية آنذاك في التخاص السريع من المؤسسات العمومية والاقتصادية والتوجه نحو الإصلاح المرحلي عوض التمهيد لمرحلة إصلاح تشريع العمل.
- غياب أحد الشروط الأساسية لنجاح أي حوار ثلاثي كمرادف لتعبير العلاقات الصناعية وهـو وجود الأطراف الثلاث وضرورة قيام توافق بينهما للمساهمة في تطوير المجتمع وترقيته.
- التركيز على القطاع الاقتصادي العمومي وتحميله وزر التجربة التفاوضية، في حين "يـسجل غياب ملحوظ في عدد الاتفاقيات الجماعية أو النظم الداخلية فيما يخص القطاع الخاص"[217].
- اقتصار المفاوضات على المستوى المركزي- المفاوضات في إطـار اللقـاءات الثنائيـة أو الثلاثية- دون أن يعمم هذا المسار على المستوى المحلي.
- محاولات إكساب رأس المال المزيد من الأهميـة علـى حـساب العمـل وغيـاب النظـرة الاستراتيجية لدى أصحاب العمل نحو أهمية الحوار الاجتماعي والاتفاقيات الجماعيـة، وعـودة راس المال إلى الممارسات القمعية والتعسفية ضد العمال والنقابات.

---

[215] - د. عبد العزيز قريشي- البعد الاجتماعي لقوانين العمل وعلاقة ذلك بتطوير القدرة الإنتاجية للعمال- مجلة العمل والتمتع- رقم 05 – الجزائر 1985- ص 43- مرجع سابق.

[216] - تطرح المادة(5) من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مبدأ حق العمال الأساسي في المشاركة في التفاوض الجماعي الذي يرتب إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية.

[217] - راجع جدول الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والنظم الداخلية في الملاحق.

نختتم هذا المطلب بالقول إن إعادة النظر فـي مختلف الأوجه التنظيمية في الحياة الـسياسية والاجتماعية والاقتصادية استجابة للتحولات التي أفرزتها أحكـام دسـتور 1989 والمنظومـة التشريعية التي تولدت عنه في مقدمتها إلغاء الطـابع الإيـديولوجي علـى الفعـل التـشريعي الاجتماعي وتكريس الحق النقابي وحرية تكوين المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل يعتبر – باعتراف الجميع- بداية نوعية لإحداث تغيير جذري في قوانين العمل[218].

تواجه منظومة التشريع الاجتماعي، اليوم، تحديات هامة نتيجة تحولات المجتمع نحـو اقتـصاد السوق والانتقال من مرحلة التدخل المفرط للحكومة في تأطير سوق العمـل وعلاقـات العمـل والأجور إلى الرغبة في إضفاء المزيد من المرونة وترك قواعد قانون العمل يصنعها المتعاملون الاقتصاديون والاجتماعيون من خلال الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

المطلب الثاني

مضمون الحق النقابي وأدواته

هناك إجماع على أن أحكام دستور 1989، ومن بعده دستور 1996 قد رتبت تعـديلا جـذريا لنظام الحريات الأساسية ومنها على وجه الخصوص منظومة تشريع العمـل. وأرسـت بـذلك مبادئ ومنطلقات قانونية جديدة بالنسبة للقوانين الناظمة للحقـوق النقابيـة المرتبطـة عـضويا بالحرية العامة التي كرستها دساتير ومواثيق الدولة الجزائرية منـذ الاسـتقلال و إلـى غايـة

[218]- عمارة نعرورة، علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها، محاضرة قدمت أثناء الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل 28، و29 أفريل 1993 بالجزائر.

من بين أهم مكسب أقره المشرع الجزاري لمنظمات العمال و أصحاب العمل تمديده لأهلية التقاضي إلى المنظمات النقابية (للعمال و لأصحاب العمل) ، إذ تنص المادة السادسة عشر من القانون تسعون/ أربعة عشر المؤرخ في الثاني جويلية ألف و تسع مائة و تسعون : تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها.. و يمكنها أن تقوم بمايلي: - التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت ضررا بمصالح أعضائها الفردية و الجماعية المادية و المعنوية.

لقد عزز المشرع الجزائري موقع منظمات العمال و أصحاب العمل عندما مكن هذه الأخيرة من أهلية التقاضي لمباشرة أية دعوى قضائية (كمدعية أو مدعى عليها).

المصادقة على دستور 1996، وهذا بـالرغم من الاختلاف في الصيغ والمفاهيم التي تبقـى مرتبطة بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر.

ومن منطلق أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له، فقد كرست أحكام الدستور الحريات الأساسية في العمل وأكدت نصوص القانون رقـم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والمعدل والمتمم، العديد من الحقـوق التي تعتبر أدوات لممارسة الحق النقابي، وأهمها؛

- الحق في المفاوضة.
- الحق في المشاركة.
- الحق في الإضراب.

لأهمية هذه الحقوق، ارتأينا تناول كل موضوع منها في فرع مخصص لهذا الشأن.

الفرع الأول: الحق في المفاوضة

إن استخدام وسيلة الحوار الاجتماعي كإحدى الوسائل الهامة في البحث عن حلـول للمـشكلات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع يفعّل دور أطراف الإنتـاج للمـشاركة فـي بلـورة القـرار الاقتصادي الذي يخدم مصالح الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية تحقيقا للأهداف الأساسية التي حددها القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وفي مقدمتها «ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، والحـث علـى التمثيـل الحقيقـي والـديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين وتعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة المـستخدمة.»[219]

وهكذا «فالمفاوضة الجماعية تكتسب أهمية كبيرة في علاقات العمل وهي أحد المحاور الأساسية للتنمية الاجتماعية ووسيلة أساسية في تعزيز ممارسة الحرية النقابية التي تعتبر مـن الحقـوق الأساسية وجزءا هاما من حقوق الإنسان.»[220]

مهما تعددت المدارس النظرية لتعدد التجارب التنموية ولاختلاف التقاليد النقابية وتباين المراكز الاقتصادية للدول ومهما كانت طبيعة الاتفاقيات الجماعية، فإن هذه الأخيرة أصبحت اليوم تشكل أهم مصدر من مصادر قانون وتشريع العمل في الكثير من الدول ومن بينها الجزائر وذلك بعـد إلغاء النصوص القانونية التي كانت تنظم علاقات العمل قبـل دخـول القـانون رقـم 90-11

---

[219]- د.محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، ص 28، دار العلوم للنشر والتوزيع، مرجع سابق

[220] - د. عبد الحميد ملكاني – المفاوضة الجماعية تكرس الحوار الاجتماعي وتعزز ممارسة الحرية النقابية – محاضرة ألقيت في الندوة النقابية العربية حول دور النقابات في الدفاع عن الحقوق والحريات النقابية وتعزيزها في ظل المتغيرات الدولية- التقرير الختامي – دمشق – سوريا – نوفمبر 2001- ص 8.

المـؤرخ فـي 21 أبريـل 1990 المتعلـق بعلاقات العمل حيز التنفيـذ[221]، إلـى جانـب الاتفاقيات الجماعية التي يتم إبرامها بين الأطراف المعنيـة فـي إطـار الأحكـام التـشريعية المنصوص عليها.

وقد شكل تطبيق «قوانين 1990 قطيعة كاملة مع النظام القانوني الذي كـان يحكـم علاقـات العمل.»[222]، كما أن المشرع الجزائري يعتبر «الاتفاقية الدولية
المصادق عليها قانونا تسمو على القانون الداخلي في الشأن الذي تنظمه.»[223]

في هذا الإطار تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بالمفاوضة مرجعا قانونيـا للقانون رقم 90-11 الذي يعد قانونا نموذجيا في الوطن العربي. يشير في هذا الشأن الـدكتور يوسف إلياس إلى ما يلي: «خلت القوانين العربية من أحكام تنظم المفاوضة الجماعية، باسـتثناء القانون الجزائري الذي أورد في قانون رقم 90-11 بشأن علاقات العمل- بعـض النـصوص التي تنظم هذه المفاوضات، وهي تشكل في مجموعها تنظيما كاملا» [224]

تعرٌف الاتفاقية الدولية رقم 145 لعام 1981 التفاوض الجماعي بأنه الحوار الذي تتوصل مـن خلاله الأطراف الاجتماعية إلى:

- تحديد شروط العمل والتشغيل؛
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظمتهم مع تنظيم أو عقد تنظيمات لنقابة العمـال.

تعود «مهمة تحديد محتوى التفاوض الجماعي للتشريع الوطني إلى ما ورد في الاتفاقية رقم 145 لعام 1981» ويعرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية – في المادة 114- مـن القانون 90-11 كالتالي: « الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التـشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.»

في حين تعرف الاتفاقية الدولية رقم 154 الاتفاق الجماعي بأنه: «اتفاق مدون يعـالج عنـصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئـة أو عـدة فئـات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.»

حددت المادة 114 من القانون رقم 90-11 العناصر الأساسية للاتفاقية الجماعية وهي علـى وجه الخصوص:

---

[221] - يحتوي هذا القانون على تسعة أبواب و هي:
1- الهدف ومجال التطبيق. 2- حقوق العمال و واجباتهم. 3- علاقات العمل الفردية. 4- أجرة العمل. 5- مشاركة العمال.
6- التفاوض الجماعي. 7- حالات البطلان. 8- الأحكام الجزائية. 9- الأحكام الختامية.
- يمكن أن يقسم هذا القانون إلى ثلاثة محاور أساسية وهي: - علاقات العمل – مشاركة العمال – التفاوض الجماعي.

[222] - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي – تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي- الدورة العامة العاشرة – أبريل 1998 – ص 11- مرجع سابق.

[223] - جمال عبد القادر – مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر – المجلة الجزائرية للعمل – المعهد الوطني للعمل – الجزائر 1994 – العدد 21 – ص 2.

[224] - د. يوسف إلياس –علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 134 – مرجع سابق.

- محتوى الاتفاقية الجماعية.
- الأطراف المعنية بالاتفاقية الجماعية.
- تمثيلية ومستوى الأطراف في عملية التفاوض.

تذكر المادة 120 أهم العناصر التي تكون محل معالجة وتفاوض بين الأطراف المعنية بالفعـل التفاوضي وهي(14) عنصرا تبدأ من التصنيف المهني إلى مدة الاتفاقية وكيفيـات تمديـدها أو مراجعتها أو نقضها.[225]

تتعلق العناصر التي ذكرها المشرع ضمن نص المادة 120، زيادة على شروط التشغيل والعمل التي تم تأكيدها، بالمحاور التالية:

- الإطار العام لعلاقة العمل؛
- الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب وإجراءات المصالحة؛
- ممارسة الحق النقابي.[226]

يسمح القانون رقم 90-11 بحق التفاوض للمستخدم أو عدة مـستخدمين، أو تنظـيم أو عـدة تنظيمات تمثيلية للعمال، ولا يعطي هذا الحق للعامل الفرد أو لمجموعة عمال. فالمشرع أعطـى حق المفاوضة للمنظمة النقابية ذات التمثيلية المؤكدة.

وبهذا لا يمكن لأي منظمة نقابية أن تشارك في المفاوضات الجماعية، ما لم تكن تحـوز علـى تمثيل عمالي حدده القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم.[227]

يظهر دور المفاوضات الجماعية جليا في ترسيخ الحوار الاجتماعي وتكريس الاسـتقرار فـي علاقات العمل وتحقيق التكيف مع المستجدات الاقتصادية والاجتماعية، فقانون العمل هو «قانون حي يتحرك دون توقف بتأثير موازين القوى سواء بالتقهقر أو التقدم، فالقانون التعاقدي هو أكثر سرعة من قانون الدولة، وهو يشكل رهانا للدولة، وأصحاب العمل، والنقابات. يستعمل لتأكيـد شرعية النظام أو إدانته.»[228]

---

[225] - راجع المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

[226] - تنص المادة 2 من الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بترقية المفاوضة الجماعية على ما يلي: ينطبق مصطلح «المفاوضة الجماعية» على كل مفاوضة تكون بين مستخدم أو عدة مستخدمين، أو مع واحدة أو عدة منظمات مستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات عمال من جهة أخرى وذلك بهدف:

أ- تحديد شروط العمل والتشغيل، و/أو؛

ب- تنظيم العلاقات بين المستخدم والعمال، و/أو؛

ج- تنظيم العلاقات بين المستخدمين أو منظماتهم مع منظمة أو عدة منظمات للعمال.

[227] - راجع المواد 35 إلى 39 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

[228] - «-Le droit du travail est un droit vivant qui bouge sans cesse sous l'effet du rapport des forces; ou recule ou avancée, le droit conventionnel particulièrement plus rapide que le droit étatique, est un enjeu pour l'Etat, le patronat, les syndicats. Il sert à valider le système ou à le condamner.» -
Voire: Pascal Rennes et Bruno Guerard –Le droit conventionnel et la négociation collective en France; Histoire, Etat actuel et bilan en période de crise. N° 21 revue algérienne du travail –Alger 1994-P. 71

دخلت الجزائر، بعد التصديق علـى قـوانين العمل في سنة 1990، مرحلة جديدة قوامهـا الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج، وقد شكلت لقاءات الثلاثية على المستوى المركزي أحـد أهم أوجه هذا الحوار الاجتماعي.[229]

شهدت الساحة الوطنية تجربة ثرية في مجال تكريس التفـاوض الجمـاعي علـى المـستويين المركزي والمحلي، إلاّ أن هناك تحديات كثيرة تواجه هذا الأسلوب الحضاري الذي اعتمد منـذ 1990 وإلى غاية لقاء الثلاثية الأخير المنعقد يومي 23 و 24 نوفمبر 2000، ومنهـا علـى سبيل المثال لا الحصر:

- اتساع دائرة العمل الجزئي، وهذا بالرغم من ضبط المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 لشروط وكيفيات تطبيق العمل الجزئي.

- بروز ظاهرة التشغيل المنزلي وتزايد ظاهرة استغلال النساء الماكثات في البيـوت لإنجـاز أشغال هي في الصميم من خانة الأعمال الدائمة والتي يجب أن يصرح بها لدى مصالح التجارة والضرائب ومؤسسة الضمان الاجتماعي، وهذا بالرغم من إصدار مرسوم تنفيـذي رقـم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدد لشروط وكيفيات تنظيم العمال في المنزل.

- تقلص دائرة ونفوذ مؤسسات القطاع العام وتزايد حجم القطاع الخاص الذي يفـضل الـضغط على الأجور وعدم التصريح بالعمال لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي.

ويسجل أن أغلب المؤسسات العمومية قد أبرمت اتفاقيات جماعية قبل نهاية 1997، في حين لا يزيد عن اتفاقية جماعية واحدة أبرمت على مستوى مؤسسة خاصة، و هو ما يدعو إلى المزيـد من التساؤل حول مستقبل الحوار الاجتماعي في ظل اقتصاد سوق يرفض التدخل المباشر فـي علاقات العمل.

هذا وقد سجل تقرير المجلس الوطني الاقتـصادي و الاجتمـاعي – دورة أفريـل 1998- أن دراسة للاتفاقيات الجماعية سواء تعلقت بالمؤسسة أو الفرع لا تكشف بصفة عامة عـن اسـهام كبير للشركاء الاجتماعيين في القواعد التي تحكم علاقاتهم.

ويؤكد التقرير، وبكل وضوح، أن مجمل الاتفاقيات الجماعية المبرمة هي مقننة تقنينـا حرفيـا للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، وفي بعض الأحيان تضمنت أحكاما من القـانون الأساسي العام للعامل الذي ألغي في سنة 1990 وقد كانت محل اعتبار من طـرف الـشركاء الاجتماعيين.

---

[229] - تنص المادة 4 من الاتفاقية رقم 98 بصفة خاصة على ما يأتي:

«يجب اتخاذ إجراءات تناسب الظروف الوطنية لتشجيع إجراءات التفاوض الإرادي حول الاتفاقيات الجماعية بين أرباب العمل ومنظماتهم، وذلك قصد تسوية شروط التشغيل بهذه الوسائل.»

- تقضي الاتفاقيات رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الجماعي بما يلي« يجب ألاّ يعرقل بسبب عدم وجود قواعد تحكم سيره أو بسبب نقص هذه القواعد أو عدم ملاءمتها.»

وهذا ما يعني أن التفاوض لم يكـن بـالمعنى المطلوب نظرا لتوافق أطراف الإنتـاج علـى مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية على مصلحة عامة مشتركة والرغبة في التوصل إلى مـا يحقق السلم الاجتماعي، لكن مع تزايد حجم المؤسسات الخاصة، فإن السؤال المطروح هو مـا مدى فاعلية الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة الخاصة، وقد "أثار الممثلون النقابيون في العديـد من المؤسسات الأجنبية انشغالهم حول مسألة مخالفة تشريع العمل الجزائري"[230]. كما أن مسألة تفريع المؤسسات الاقتصادية العمومية قد تزيد في طرح مدى أهمية لجان المشاركة في تحديـد حجم و فاعلية الحوار الاجتماعي داخل المؤسسات الخاصة الوطنية أو المختلطة منها، خاصـة وأن إبرام عقد الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ستؤثر أحكامه حتما في تشريع العمل الجزائـري برمته.

من المفيد التذكير أن هناك دعوة إلى ضرورة تقييم التجربة التفاوضية في الجزائـر واقتـراح تصور يتماشى والتحديات الجديدة التي يفرضها اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، لاسيما أن العشرية الأخيرة قد سجلت تعددا وتنوعا في المسائل المطروحة على التفاوض الجمـاعي، فـي العديد من الدول المصنعة، ذلك أن «رقعة التفاوض الجماعي ما فتئت تتوسـع لتـشمل قـضايا جديدة متصلة بالتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي بلغته الدول المتقدمـة كالـشغل وكلفتـه، ومرونة التشغيل، وتنظيم مدة العمل، واستخدام التقنيات الجديدة وانعكاساتها على تـشغيل اليـد العاملة، والقدرة التنافسية للمؤسسات.»[231]

أما فيما يتعلق بمستويات التفاوض فقد عالج المشرع الجزائري هذا الموضوع من خلال المـادة 115 من القانون رقم 90-11 التي تؤكد على ما يلي: «تحدد الاتفاقيـة الجماعيـة (الاتفـاق الجماعي) مجال تطبيقها المهني والإقليمي، ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعيـة مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا، أو جهويا، أو وطنيا.»

تحدد المواد 123 إلى 125 من هذا القانون القاعدة القانونية العامة المتعلقـة بتـشكيل اللجـان المتساوية الأعضاء[232]، وهي النصوص التي تنظم هذه المفاوضات والتي تشكل في مجموعهـا تنظيما قانونيا كاملا[233]، إذا اقتصرت النصوص على الآتي:

- أن يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المـادة 114، وهما طرفا الاتفاقية الجماعية كما حددتهما هذه المادة.

- أن يتم التفاوض من خلال «لجان متساوية الأعضاء» تتكون من عدد متساو مـن الممثلـين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

---

[230] - راجع تقرير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، دورة أفريل 1998 ص 42 مرجع سابق.

[231] - جمال عبد القادر- مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر- المجلة الجزائرية للعمل – العدد 21- ص 2- مرجع سابق.

[232] - أحمد لخضر عمراني – هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر- مجلة العمل الجزائرية- المعهد الوطني للعمل- العدد 21- الجزائر 1994- ص 13.

[233] - د. يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 118- مرجع سابق.

- يمكن أن يمثل كل واحد من الطـرفين فـي الاتفاقية الجماعية للمؤسسة عددا يراوح بين 3 و 7 أعضاء، أما في الاتفاقية من الدرجة الأعلى، فإنه لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر عضوا.

هذا وقد نصت المادة 123 – الفقرة الأخيرة – على أن يختص كل واحد مـن الطـرفين فـي التفاوض بتعيين من يمثلونه. كما أوجبت المادة 125 على أن يعين

كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عـن رأي أغلبيـة أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.[234]

ومن جهتها، اعتبرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات (1991-1995)، أن ما أوردته من ملاحظات على التشريعات الجزائرية، قد تم الأخذ بها في القانونين؛ - (90-11 المؤرخ في21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل)، والقـانون 90-14 المؤرخ في02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ولهذا، فإن اللجنة لم تعد تورد ملاحظاتها على الجزائر في تقاريرها اللاحقة.[235]

هناك من يخلص إلى أن التأمل في القوانين في العلم العربي ينتهي إلى نتيجتين:

- أن القوانين العربية أولت اهتماما أكبر بتنظيم علاقات العمل الفردية مـن علاقـات العمـل الجماعية، إذ لايزال ينظر إلى علاقات العمل نظرة متخلفة تبقيها أقرب في تنظيمها إلى أحكـام القانون المدني، منها إلى أحكام القانون الاجتماعي.

- أن القوانين العربية تولي اهتماما أكبر بتنظيم المنازعات الجماعية من المفاوضات والاتفاقات الجماعية والحوار والتشاور. وهذا دليل على أن سيادة النزعة الفردية وإطلاق يد عنـصر رأس المال في عنصر اليد العاملة.[236]

يلاحظ أن العديد من الشركات متعددة الجنسية المتواجدة في الجزائر منذ انفتاح الـسوق علـى الاستثمارات الأجنبية بعد تطبيق برنامج التسوية الهيكلية رقم (1)

و(2)، لم تنجز وإلى غاية إنجاز هذه الدراسة أية اتفاقيات مشتركة بـين إدارتهـا والمجموعـة العمالية. وقد ذهبت بعض الشركات ذات الماركات العالمية في مجال المشروبات الغازية إلى حد

---

[234] - راجع في هذا الشأن:

- جمال عبد القادر – مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر- ص 5- مرجع سابق.

- أحمد لخضر عمراني – هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر- ص 13 و 14- مرجع سابق.

- -Ahmed Lakhdar Amrani- Négociations et conventions collectives – Guide pratique de législation et de réglementation de travail- Collection en Neuf livrets –N° 6- P.29 à 32.

- د. يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 134 – مرجع سابق.

[235] - د. يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 131 – مرجع سابق.

[236] - يرى الدكتور يوسف إلياس بأن الأغلبية العظمى من الكتابات العربية تركز- سواء كانت شروحات مدرسية تدرس لطلبة كلية الحقوق، أو أبحاث، أو أطاريح جامعية- على العلاقات الفردية. ولم تنل العلاقات الجماعية – في العديد من الدول العربية- اهتماما من الباحثين.

- علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 131- مرجع سابق.

منع دخول مفتشي العمل إلى مصانعها بحجة أن القانون المنظم لتفتيش العمل قد تجاوزه الزمن ولا يسري إلاّ على المؤسسات الاقتصادية و العمومية،[237] كما أن هذه الشركات لا تحبذ وجود أي تمثيل نقابي على مستواها على اعتبار أن نظمها الداخلية لا تسمح بذلك.[238]

الفرع الثاني: الحق في المشاركة

هناك من يعتبر نظام مندوبي العمال "مرتبة دنيا من مراتب الحوار والتشاور على مستوى المنشأة عند مقارنته بنظام اللجان المشتركة، ذلك لأنه يقتصر في صورته التقليدية على قيام ممثلين من العمال بإبداء رأي استشاري لصاحب العمل الذي يكون في العادة ملزما بطلبه لا بقبوله، لأنه لا يلزم قانونا باتباع هذا الرأي."[239]

وقد أجمعت قوانين تشريع العمل في كل من الجزائر[240]، وتونس، والمغرب، على الإقرار بلجان المشاركة على مستوى المنشأة الاقتصادية، وذلك لتشابه البنية الاقتصادية بالرغم من وجود مؤسسات قطاع عام واسعة في الجزائر عكس ما هو موجود في البلدين الشقيقين تونس والمغرب، على أن نظام مندوبي العمال يؤخذ به في جميع المؤسسات، أيا كان النشاط الذي تزاوله، إلاّ أن تشريعات العمل المغاربية قد اختلفت في تحديد الحد الأدنى من العمال الذين يحق لهم الأخذ بهذا النظام، وطريقة انتخاب المندوبين والمهام المنوطة بهذه اللجان المشتركة، وكذا التسهيلات التي يجب أن توفر لمندوبي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم، بالإضافة إلى ضمان الحماية لهم.

---

[237] - سجلات وزارة العمل والضمان الاجتماعي في هذا الشأن، بحلول 2002/09/30 إنجاز:

- 22 اتفاقية قطاعية
- 20 اتفاق قطاعي جماعي
- 71 اتفاقية جماعية
- 69 لجنة مشاركة

- المصدر تصريح وزير العمل والضمان الاجتماعي، منتدى جريدة المجاهد اليومية، 2002/10/24 الجزائر.

[238] - إن تسيير علاقات العمل هو من مهام الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين والدولة لا تتدخل في تلك العلاقة سوى فيما يتعلق بتحديد الحد الأدنى للأجر القاعدي الوطني المضمون وتحديد ساعات العمل أما خارج هذا الإطار فكل شيء يتم في إطار الاتفاقيات الجماعية بين النقابات والمستخدمين.

المصدر : تصريح مدير علاقات العمل بوزارة العمل والضمان الاجتماعي، جريدة الخبر اليومية، ص2، 2002/08/13 الجزائر.

[239] - د. يوسف إلياس- علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص .. مرجع سابق.

[240] - جاء في المادة 91 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل و المتمم ما يلي: «تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل؛
- بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه».

تتفق قوانين الدول المغاربية المذكورة آنفا على اعتماد قاعدة تناسب عدد المندوبين مع عـدد العمال، وقد جاء القانون الجزائري أكثر توسعا وتفصيلا من القانونين التونسي والمغربـي فـي تحديده مهام وصلاحيات أجهزة المشاركة.[241]

يكرس المشرع الجزائري صنفا ثانيا يضمن من خلاله مشاركة العمال في المؤسـسة، بواسـطة مندوبي المستخدمين الذين ينتخبهم جميع العمال سواء كانوا منضمين أو غيـر منـضمين إلـى منظمة نقابية تمثيلية، وفقا لما نص عليه القانون المنظم لممارسة الحق النقابي.

يتحدد هذا الصنف في لجنة المشاركة التي حددت كيفية مشاركة العمال في الهيئـة المـستخدمة المادة 91 (معدلة بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996) من القانون رقـم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم[242]، حيث نصت على أن «تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي علـى عـشرين (20) عاملا على الأقل؛
- بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا للمادة 93.»

ويوضح نص المادة 92 من هذا القانون كيفية انتخاب العمال لمندوبيهم عنـدما يتعلـق الأمـر بوجود عدة أماكن عمل متميزة ضمن نفس الهيئة المستخدمة تضم كل واحدة أقل مـن عـشرين (20) عاملا. إذ يسمح لهم القانون بالانضمام إلى أقرب مكان من المجموعة العمالية التي لا يقل عددها من عشرين (20) عاملا أو أن يجتمعوا، جميعا، طالما كـانوا ينتمـون لـنفس الهيئـة المستخدمة، لانتخاب مندوبيهم وتتحدد صلاحيات لجنة المشاركة[243] كالآتي:

- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل وتخص تطور الإنتاج، وتطور عدد المستخدمين وهيكل التشغيل والتغيب وشروط العمل و الأمراض المهنية.
- مراقبة تنفيذ الأحكام الخاصة بالشغل والوقاية.
- التدخل لدى المستخدم في حالة حدوث خروقات للأحكام التشريعية.
- المشاركة بالرأي في المخططات السنوية وتنظيم العمل، وهيكلة الشغل والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

---

[241] - راجع في هذا الشأن:

-Ahmed Lakhdar Amrani – La participation des travailleurs au sein des organismes employeurs- guide pratique de législation et de réglementation du travail- collection en neuf livrets- n° 4 – p. 7 à 9.

[242] - نص القانون رقم 94-29 المؤرخ في 21 فبراير 1994 المنظم لعلاقات العمل في الجمهورية التونسية على توحيد هياكل التمثيل داخل المؤسسة و اقتضى على وجه الإلزام أن تحدث بكل مؤسسة تخضع لأحكام الشغل و تشغل 40 عاملا دائما هيكلا قارا استشاريا يدعى " اللجنة الاستشارية للمؤسسة ".

[243] - ضبط المرسوم التنفيذي رقم 90-289 الصادر في 1990/09/28 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 الصادر في 1997/07/08 كيفيات تنظيم انتخاب مندوبي المستخدمين.

يستشف من نص المادة 94 من هذا القـانون أن الصلاحيات المهنية لأجهـزة المـشاركة تتعلق أساسا بالعناصر التالية:

- ظروف العمل والتشغيل؛
- التكوين المهني والرسكلة الدائمة؛
- النظام الداخلي للمؤسسة.[244]

يؤكد المشرع، في هذا الإطار، أن يكون الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه خمسة عشر يوما، بعـد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة وقوع خلاف حول النظام الـداخلي[245]، فإنـه يـتم إخطار المفتش وجوبا.

ومن صلاحيات لجنة المشاركة كذلك:

- تسيير الخدمات الاجتماعية الموجه لفائدة العمال.
- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة.
- إعلام العمال بالمسائل التي تكتسي طابع السرية والكتمان.

تحدد المادة 97 (متممة بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 21 يوليو 1996) طريقة الانتخـاب، إذ تنص على أن: « ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر منـدوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و92 أعلاه.

يعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المـستخدمة، وأصـول المـستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المـسيرة والعمـال الـذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقـوقهم المدنيـة والوطنية.[246]

ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة. »

يشير نص هذه المادة المذكورة آنفا أن اشتراط الأقدمية الذي جاءت به الفقرة الثالثة يفقد مبرره إذا ما كانت الهيئة المستخدمة موجودة منذ أقل من سنة.

ومن جهتها نصت المادة 98 كيفية الاقتراع محددة إياه في دورتين، تقـدم المنظمـات النقابيـة التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة، في الدور الأول، مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين مـن

---

[244] -Ahmed Lakhdar Amrani -collection en neuf livrets- O.P.CIT n° 4 – p. 13.

[245] - راجع المادة 100 من القانون 90-11 التي تنص على ما يلي:يرفع كل احتجاج يتعلق بانتخابات مندوبي المستخدمين في أجل الثلاثين (30) يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثين (30) يوما من اخطارها.

[246] - نصت المادة 97 من القانون رقم 90-11 على الأشخاص الذين لا يحق لهم المشاركة في انتخاب لجنة المشاركة وهم: الاطارات القيادية في المؤسسة، والذين يتصفون بصفة التأديب و كذلك الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والسياسية.

بين العمال التي تتوفر فيهم الـشروط التـي حددتها المادة 97 من القانون رقـم 90-11 المعدل والمتمم.

في حالة ما إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجرى الدور الثاني من الاقتراع في مدة أقصاها ثلاثون يوما.

أما في حالة عدم وجود منظمات نقابية تمثيلية، تنظم انتخابات مندوبي المـستخدمين بمـشاركة العمال الذين تتوافر فيهم معايير قابلية الانتخاب وفقا لشروط المـادة 97 مـن هـذا القـانون، بالإضافة إلى ضرورة مراعاة النسبة الدنيا للمشاركة في الاقتراع كما هو محدد في الفقرة الثانية من المادة 98 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم.

إن الهدف من إقرار الاقتراع في دورين يتمثل في الحصول على تمثيل عادل لمختلـف الفئـات الاجتماعية والمهنية في مكان العمل وفي الهيئة المستخدمة.[247]

وحتى يكون التمثيل متوازيا، قضت المادة 98 بتحديد مندوبي العمال على أساس عـدد العمـال ونصت على ما يلي:

- من 20 إلى 50 عاملا: مندوب واحد (01)
- من 51 إلى 150 عامل: مندوبان (02)
- من 151 إلى 400 عامل: أربعة (04) مندوبين
- من 401 إلى 1000 عامل: ستة (06) مندوبين.

على أن يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز عـدد العمـال 1000 عامل. ولإضفاء المزيد من الشفافية على الانتخابات، نص المشرع على العديد من الـضمانات، منها:

- الحق في الاحتجاج في اجل الثلاثين يوما (30) التي تلي الانتخابات أمام المحكمة المختـصة إقليميا التي تقوم بالبت ابتدائيا ونهائيا في أجل ثلاثين يوما (30) من إخطارها.[248]

- تحديد مدة العضوية بثلاث (3) سنوات، مع إمكانية سحبها بناء على قرار أغلبية العمال الذين شاركوا في الانتخاب خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة، أو بنـاء علـى طلب من ثلث العمال المعنيين على الأقل.

- إعداد النظام الداخلي وانتخاب مكتب من بين أعضائها يتكون من رئيس ونائب رئيس عنـدما تتكون من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل.

---

[247] - راجع المادة 98 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المعدل و المتمم.

[248] - يذكر تقرير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي – الدورة العامة العاشرة لشهر أفريل 1998- أن المصالح المعنية سجلت 1735 نظاما داخليا من 1990 إلى غاية 1993/12/31 و قد غطت تعداد عمال بلغ 1.135.725 عاملا. ثم بدأ هذا العدد يتقلص ابتداء من سنة 1994، حيث لم تؤشر مصالح مفتشية العمل إلاّ على 359 نظاما داخليا مقابل 807 نظاما داخليا سنة 1993.

- ضبط الاجتماعات القانونية، مرة واحدة كل ثلاثة أشهر على الأقل، وتجتمع إجباريا بطلب من رئيس لجنة المشاركة أو بطلب من أغلبية أعضائها، على أن يتم إبلاغ المـستخدم بجـدول الأعمال للاجتماعات المبرمجة قبل 15 يوما من تاريخ انعقادها.[249]

بعد أن تولى القانون ضبط طريقة التركيب وتمتع مندوبي المستخدمين بحـساب عـشرة (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر[250]، فرض على مسؤول المؤسسة (الجهـة المـستخدمة) واجب تمكين أعضائها من التسهيلات الضرورية لأداء مهامهم لصالح المجموعة العماليـة مـن جهة ودعم الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة من جهة ثانية.

أوضح نص المادة 113 بأنه «لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أيـة عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.» وهـذا مـا يؤكد رغبة المشرع تقديم ضمانات لمندوبي المستخدمين وهم يمارسون مهامهم وعند تعرضـهم للطرد أو التسويف أو التوقيف لأسباب

مرتبطة بنشاطهم التمثيلي، وتتمثل هذه الضمانات في طريقة الانتخاب التي تتم بطريقـة شـفافة وإمكانية اللجوء إلى المحكمة في حالة أي إخلال بالإجراءات التـي حـددتها المـادة 100[251]، بالإضافة إلى ضمان الحماية لمندوبي المستخدمين من التسريح أو التحويل أو أية عقوبة تأديبيـة أيا كان نوعها.

في ضوء التجربة، "يلاحظ في الميدان العملي بعض الغموض في الصلاحيات المخولـة للنقابـة وللجنة المشاركة، بسبب الانتماء المزدوج لأعضائها."[252]

إن ما يميز لجنة المشاركة عن الهيكل النقابي الذي قد يكون موجودا داخل المؤسـسة، هـو أن لجنة المشاركة لم يخول لها القانون صلاحية التفاوض حول الاتفاقيات أو الاتفاقـات الجماعيـة الخاصة بشروط وظروف الشغل، فهي لجنة استشارية وهو ما يبقيها رهينة لرغبـات مـسؤول المؤسسة.[253]

جاء في تقرير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي – الدورة العامة العاشرة لشهر أفريـل 1998- «أنه وباستثناء البيانات الخاصة بعدد لجان المشاركة، يلاحظ غياب عناصر عددية أو نوعية ما عدا تلك المتعلقة بالنظام الداخلي، حول مجموع صلاحياتها والتي كان بإمكانها السماح بمعرفة الممارسة الحقيقية في مجال المشاركة لتقدير مساهمتها في المؤسسة.»[254]

---

[249] - المادة 103 من القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم.

[250] - المواد رقم 106، 107، و 108 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المعدل و المتمم.

[251] - المادة 100 من القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم.

[252] - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي – الدورة العامة العاشرة لشهر أفريل 1998- ص 41- مرجع سابق.

[253] - أنظر تطور لجان المشاركة (1993-1997) في الملاحق.

[254] - تخص الأنظمة الداخلية التي تمت في مجملها مؤسسات القطاع العمومي، و هي المؤسسات التي تحملت وزر الهيكلة الاقتصادية التي دخلتها الجزائر منذ الابرام على برنامج التسوية الهيكلية و مختلف الإصلاحات التي مست الجهاز الاقتصادي في البلاد.

وبالنظر للتحولات الاقتصادية العميقـة التـي تشهدها الجزائر منذ الانطلاق في الإصلاحات الاقتصادية والإمضاء على برنامج التسوية الهيكلية عام 1994، فإن التساؤل مطـروح حـول مدى أهمية بعض الأحكام الخاصة التي أوردها القانون الجزائري فيما يخص بصلاحيات لجنـة المشاركة في ظل تزايد مؤسسات القطاع الخاص الوطني والأجنبي.

جاء في احصائية اوردها تقرير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الدورة العامة العاشرة لشهر أفريل 1998 أن نسبة الأنظمة الداخلية المبرمة على مستوى مؤسسات القطاع الخاص في سنة 1993 لم تتجاوز 12,7٪ من مجموع العدد المسجل و هو 1870 نظاما داخليا.

إن التغيرات في إدارة وتنظيم الاقتصاد الوطني والدولي، والتطـورات التكنولوجيـة الهائلـة، والتحولات الإنتاجية تنعكس بشكل مباشر على طبيعة عقد العمل، وعلى الحق فـي المـشاركة بالنسبة للعمال على مستوى المؤسسة. بالإضافة إلى ممارسة الحق النقابي وأهم أدواته القانونيـة الحق في المفاوضة والحق في الإضراب والعديد من الحقوق اللصيقة بالحريات العامة للعامـل التي حققتها الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية في مطلع القرن العشرين[255].

الفرع الثالث:الحق في الإضراب

أكد واضعو الدستور الجزائري بجلاء تكريس الحق في الإضراب، من خلال تنـصيص المـادة 57 منه على أن «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكـن أن يمنـع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو فـي جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.»

يعد إقرار المشرع الجزائري الحق في الإضراب تطورا نوعيا في النظرة إلى ممارسة هذا الحق التي كانت محددة في إطار معين قانونا[256]، وقد تضمن الدستور الجزائري المعـدل فـي سـنة 1996 مبادئ تكرس ممارسة الحق في الإضراب في إطار الحريات العامة.[257]

---

[255] - يشير تقرير المدير العام لمنضمة العمل الدولية – مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 82 لعام 1994 بشأن النهوض بالعمالة بأن الفروع الأجنبية للمؤسسات و الشركات متعددة الجنسية ولدت في عام 1991 إجمالي مبيعات يبلغ 4,8 تريليون دولار في حيث بلغت الصادرات العالمية من السلع و الخدمات 4,5 تريليون دولار ، كما بلغ عدد العمال في هذه الشركات حوالي 73 مليون عامل أوائل التسعينات .

[256] - تنص المادة 21 من القانون الأساسي العام للعامل (قانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398هـ الموافق لـ 5 غشت سنة 1978، على ما يلي:« تطبيقا للمادة 61 من الدستور ، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، و يمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون.»

[257] - المادة 31: «تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، و الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية.»

- المادة 32: «الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة.»
- المادة 33: «الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون.»
- المادة 34: «تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان. ويحظر أي عنف بدني أو معنوي.»
- المادة 35: «يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق و الحريات وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية.»

يستشف من هذا الاهتمـام البـالغ بـالحقوق الأساسية في العمل التي كرستها أحكام دستور 1996 وفي مقدمتها الحق في المفاوضة، والحق في المشاركة والحق في الإضراب، بأن حـق الإضراب هو مشمول في الحق النقابي، وهذا بالرغم من الاستثناء الذي حدده المشرع الجزائري في القانون رقم 90-02 والمتعلق بالوقاية

من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ويخص الأشخاص المدنيين والعسكريين التابعين لوزارة الدفاع الوطني.[258]

حسم المشرع الجزائري، بعد أن أقر حق الإضراب وشرع الوسائل التي تسمح بممارسته، فـي الجدل الذي قد يثور حول فحوى ومضمون الحق النقابي بين المنظمات النقابية وأصحاب العمل. وبما أن أصحاب العمل غالبا ما يفضلون أن يفصل حق الإضراب عن الحق النقـابي بالنـسبة للفئات العمالية، وأن يبقى محصورا في إطار حق العمال في تكوين أو إنشاء منظمـات نقابيـة والانخراط فيها أو الانسحاب منها بكل حرية، فإن ممارسة الحق النقابي بالنسبة لمنظمات العمال في بلادنا وفي غيرها من بلاد العالم يجب، حسب وجهة نظرها، ألاّ يقتصر على حرية تكـوين النقابات أو الانخراط فيها، بل يجب أن يشمل أيضا الحق في الإضراب وتوفر الوسائل القانونية لتنفيذه حتى تضمن الحماية القانونية للعمال ولممثليهم أثناء المفاوضات الجماعية أو فـي إطـار الدفاع اليومي عن حقوقهم المادية والمعنوية.

ومن المفيد التذكير أن القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم يلغي جميع التدابير التـي تنـاقض التدابير التي تضمنها، سيما:

- المادة 171 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966. وقد جـاء فـي قـانون العقوبات المنقح بكل التعديلات الجديدة[259]، بأن المادة 171 هي "ملغاة بموجب المادة 58 مـن القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسـة حـق الإضراب".
- القانون رقم 82-05 مؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعيـة فـي العمل، سيما المادة الخامسة منه التي تنص على ما يلي: «تخضع الخلافات الجماعية في العمـل من حيث النظر فيها و تسويتها:
- للهيئات المكونة قانونا داخل المؤسسات صاحبة العمل.

- المادة 36: «لا مساس بحرمة حرية المعتقد وحرمة الرأي العام.»
- المادة 41: «حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع مضمونة للمواطن.»
- المادة 56: «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.»

[258] - تستثني جميع دساتير و قوانين الدول حتى الدول الغربية المتطورة و المتقدمة أفراد الجيش و المصالح العسكرية و شبه العسكرية من ممارسة الحق في الإضراب.

[259] - راجع:

-AHMED LAKHDAR AMRANI – Guide Pratique de Législation et de Règlement du Travail. «Prévention et règlement des conflits collectifs de travail et exercice du droit de grève.» Collection en neuf livrets – 1993.

- لمفتشية العمل المختصة إقليميا.
- للجنة البلدية الخاصة المكلفة بالمصالحة في الخلافات الجماعية في العمل.
- للجنة الولائية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.
- للجنة الوطنية المكلفة باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

لساطة التحكيم.»

جاء في تقرير صادر عن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي في تقييم له للاضرابات من سنة ألف و تسع مائة و تسعون إلى ألف و تسع مائة و سبع و تسعون أن الأطراف لم

تلجأ إلى اجراءات الوساطة و التحكيم ،ولم تعالج اللجنة الوطنية للتحكيم إلا حالة واحدة فقط، ولم يشرع المجلس المتساوي الأعضاء التابع للوظيفة العمومية في العمل حتى هذا التـاريخ. كمـا يلاحظ ضعف لجوء المؤسسات المستخدمة إلى القضاء عندما يتعلـق الأمـر بالـشروع فـي الاضراب لم تسبقها الاجراءات القانونية الاجبارية(الوثيقة غير منشورة).

وتجد النظرية التي تدعو إلى فصل حق الإضراب عن الحق النقابي، في بلادنا وفي عديد مـن الدول النامية، نتيجة التخوف الذي تبديه عديد السلطات العمومية من إطـلاق العنـان للحـق فـي الإضراب، إلاّ أن ما يجب أن نسجله في هذا الإطار هو أن المشرع الجزائري قد أخذ بالخيـار المتمثل في الحل الوسط بين الحالتين، فهو يقر بالحق النقابي لجميع المواطنين[260]باعتباره حقـا تنظيميا.

كما خصص المشرع الجزائري أحكاما خاصة ضمن القانون رقـم 90-02 المعـدل والمـتمم تضبط وتحدد ممارسة حق الإضراب تعكس مضامينها ما جاء في الاتفاقية رقم (87) المتعلقـة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لعام 1948 التي صدقت عليها الجزائر بمجرد انـضمامها إلى منظمة العمل الدولية في سنة 1962.

بخلاف المعايير الدولية التي خلت من معالجة صريحة لموضوع حق العمال فـي الاضـراب، أوردت الاتفاقيات العربية معايير بشأن هذا الحق.

فمن جهة، نسجل أن المادة (93) من الاتفاقية رقم (1) نصت على أن: «يـنظم القـانون حـق الإضراب والغلق في الحالات المترتبة علـى منازعـات العمـل بمـا يكفـل حفـظ النظـام العام.»[261]وتضيف الفقرة الثانية أن " على الطرفين- عند عرض النزاع على لجنة التوفيـق، أو هيئة التحكيم، أو غيرها من هيئات تسوية المنازعات

الجماعية- الامتناع عن الإضراب، أو غلق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم."

---

[260] - أنظر المادة 56 من الدستور المعدل سنة 1996.

[261] - يرى الأستاذ /د. يوسف إلياس في دراسته "علاقات العمل الجماعية في الدول العربية"

«أن الحق في الإضراب – في المعايير العربية- مقرر للعمال بعد استنفاذهم طرق التفاوض القانونية، سعيا إلى تحقيق مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية.» مرجع سابق ص 107.

ومن جهة ثانية، نلاحظ أن نص المـادة 93 من الاتفاقية رقم (6)[262]تضمن نصا صـريحا فيما يخص حق الإضراب إذ جاء فيها: «للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح.»؛ غير أن المادة (11) من الاتفاقية العربية رقم (11) قد قررت وجوب أن ينظم التشريع الوطني "حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض".

استقرت الأجهزة الإشرافية في منظمة العمل الدولية المعنية بالحريات النقابية، ولجنة الحريـات النقابية، ولجنة الخبراء القانونيين على أن الحق في الإضراب يعتبر من مستلزمات وضرورات ممارسة الحرية النقابية، وأن المساس به يتعارض مع المعايير الخاصة بهذه الحرية.[263]

وقد عبرت لجنة الخبراء عن ذلك بوضوح في استبيانها العام حول حق الإضراب المـنظم فـي 1959، إذ أكدت أن منع الإضراب – بصفة عامة – يقلل إلى حد خطير من الوسائل المتاحـة للنقابات من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها ويتعارض مع حقها في تنظيم أنشطتها.

وتؤكد هذه الأجهزة الإشرافية أن تنظيم ممارسة حق الإضراب بواسطة قوانين وطنيـة لا يعـد تعارضا مع الاتفاقية رقم (87) لعام 1948 إذا ما كانت هذه الضوابط معقولة ولا يكـون مـن شأنها تقييد نشاط المنظمات النقابية في الدفاع عن مصالح منخرطيها.[264]

إن التدابير والإجراءات القانونية التي حددها المشرع الجزائري في إطار تنظيمه لممارسة حـق الإضراب لا تعد تضييقا لممارسة هذا الحق بقدر ما تعتبر تنظيما ديمقراطيا لممارسته بالكيفيـة التي تضمن حقوق العمال من جهة وتبقى على المؤسسة الاقتصادية من جهة أخـرى، خاصـة ونحن نعرف جيدا الظـروف الاقتـصادية والاجتماعيـة والـسياسية التـي ميـزت سـنوات 1990، 1991و1992.

بالرغم من أن القانون رقم 90-02 لم يقدم تعريفا دقيقا للإضراب، فإن المادة (2) مـن هـذا القانون تؤكد على ما يلي: «يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خـلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تـسويته بين العمال والمستخدم باعتبارها طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه.»

---

[262] - راجع الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 الخاصة بمستويات العمل "معدلة" – الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي.

[263] - يعتبر الأستاذ محمد محفوظ خبير في القوانين الاجتماعية و أستاذ بالجامعة التونسية أن الحق النقابي هو حق شامل يتسع لجميع أنشطة النقابات بما فيها حق الإضراب إذ لا معنى لإقرار الحرية النقابية دون الإقرار بالوسائل التي تسمح بممارستها و حق الإضراب هو مظهر أساس من مظاهر ممارسة الحق النقابي.

- لمزيد التفاصيل راجع: ملخص عن محاضرة الأستاذ محمد محفوظ في الندوة المشتركة بين الاتحاد العام التونسي للشغل و المؤسسة الألمانية فريدريش إيبارت أيام 10، 11، و 12 أكتوبر 2000 بتونس.

جريدة الشعب التونسية – العدد 575 ص 13- 21 أكتوبر 2000.

[264] - راجع الدكتور يوسف إلياس، مجلة العمل العربية، مرجع سابق.

فالإضراب في نظر المشرع الجزائري يعـد توقفا تشاوريا وجماعيا عن العمل[265]، وهذا ما نستشفه من نصي المادتين رقم (27) و(28) من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبرايـر سنة 1990 معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991.

تؤكد نصوص المادتين 27 (معدلة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ فـي 21 ديـسمبر 1991)، والمادة 28 على ما يلي:

- تنظيم الجمعية العامة في موقع العمل بعد إعلام المستخدم (الجهة المشغلة).
- إعلام المجموعة العمالية المعنية بنقاط الخلاف المستمر مع المستخدم.
- البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل متفق عليه.

وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم، ولتأكيد حرية اختيار المجموعة العمالية، نصت المادة (28) على أن «يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة

بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون مـنهم جماعـة العمال المعنية على الأقل.»

حدد القانون رقم 90-02 كيفيات و مدة الإشعار المسبق بالإضراب من خـلال المـواد (29)، (30)، و(31)، كما نص على حماية حق الإضراب من خلال المادة 32 التي تـنص علـى أن "القانون يحمي حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.. ولا يقطع الإضـراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل.."

تمنع المادة 33 أي تعيين للعمال عن طريق التوظيـف أو غيـره قـصد اسـتخلاف العمـال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو حالات رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليـه فـي المـادتين (39) و(40) أدناه.

وتؤكد المادة 33 على "أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضـراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."[266]

إن تأكيد المشرع الجزائري ضرورة عدم عرقلة حريـة العمـل[267]، وتحديـد ممارسـة حـق الإضراب[268] وتنظيم القدر الأدنى من الخدمة الإجبارية والتسخير[269]، وتحديد موانع اللجوء إلـى

---

[265] - فتحت المادة (5) من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مبدأ حق العمال الأساسي في المشاركة في التفاوض الجماعي الذي يترتب عنه إبرام اتفاقيات و اتفاقات جماعية و تعزيز الإطار المؤسساتي للتشاور الجماعي.

[266] - تبدو الغاية من هذه المادة رغبة المشرع الجزائري في الإبقاء على علاقات العمل باعتبارها رابطة استقرار و تشجيع العمال على اعتماد الطرق القانونية و هم يطالبون بحقوقهم.

[267] - المواد (34)، (35)، و (36) من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 معدل و متمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

[268] - المواد 37، 38، 39 و 40 من القانون رقم 90-02 مرجع سابق.

[269] - المادتين رقم 41 و 42 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق

الإضراب[270]، وتسوية الإضراب[271]، تعكـس كلها ضرورة الحد من الإضرابات العـشوائية التي أعقبت أحداث أكتوبر 1988 و امتدت إلى غاية 1992.

من المفيد التذكير بدور اللجنة الوطنية للتحكيم التي حددت اختصاصاتها المادة 49 من القانون 90-02 التي نصت على ما يلي: " تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعيـة علـى العمل الآتية:

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب.
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 مـن هـذا القانون."

وتبت اللجنة الوطنية للتحكيم حسب ما تنص المادة 50 في الخلافات الجماعية في العمل، التـي يحيل عليها:

- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المـادة 48 المذكورة أعلاه؛
- الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص علـيهم فـي المـادة 43 أعلاه؛

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل، وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليها."

ولإعطاء المزيد من المصداقية والجدية لقرارات اللجنة الوطنية للتحكيم، نصت المادة 52 علـى أن " تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، ويبلغ رئـيس اللجنـة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها."

إن تكوين هذه اللجنة يدعم الإطار القانوني الذي يكفل ممارسة الحق فـي الإضـراب ويعطـي لقراراتها الصفة النافذة بالنسبة للأطراف المعنية بالنزاع[272]، وهي تشكل بدورها استكمالا لمنظومة تشريع العمل التي واكبت مرحلة التسعينات والتـي أثـرت التجربـة الجزائرية.

وليس من المبالغة في شيء القول إن تزايد حجم القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنـا، وإمضاء الجزائر على اتفاق شراكة مع الاتحاد الأوروبي و رغبتها في الانضمام إلـى منظمـة

---

[270] - المواد 43 و 44 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق.

[271] - المواد 45، 46، 47، و 48 من القانون رقم 90-02، مرجع سابق.

[272] - يذكر الأستاذ/د يوسف إلياس بأن «صدور القوانين 90-02 و 90-11 و 90-14 في الجزائر التي سمحت بالتعددية النقابية، و أجازت الإضراب في القطاعين الخاص و العام، مما دفع باللجنة – لجنة معايير العمل الدولية – إلى اعتبار ملاحظاتها السابقة حول التشريع الجزائري منتهية، لأن التشريعات الجديدة حققت الانسجام الكامل مع ما تقضي به المعايير الواردة في الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي.»

- كتاب منظمة العمل العربية – 1996- ص 115 مرجع سابق.

التجارة العالمية يطرح بدوره تحديات جديـدة على منظومة العمل التي صدرت في 1990 ويفرض تكييفها من جديد مع المستجدات على الساحتين الاقتصادية والاجتماعية.

أما فيما يخص القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب، فقد اعتبرت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية أن ملاحظاتها منتهية- بشأن الجزائر- بعد صدور القانون رقم 90-02 الـصادر في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتـسويتها وممارسـة حق الإضراب الذي سمح للعاملين في القطاعين العام والخاص بممارسة حـق الإضـراب دون قيود.[273]

يتضح من التجربة التي أفرزها القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافـات الجماعيـة فـي العمل وتسويتها طيلة المرحلة التي اعتمد فيها وإلى غاية المصادقة على القانون رقـم 90-02، الذي جاء لينظم النزاعات في العمل وتسويتها في إطار قانون جديد يقوم على تكـريس المنـاخ التعددي وممارسة الحق النقابي الذي يشمل الحق في المفاوضـة والمـشاركة والإضـراب، أن المشرع قد استوعب الدرس وفضل حلا عقلانيا بين الحق في الإضراب واللجوء إليـه بهـدف تجاوز مواطن الضعف التي ميزت تطبيق القانون رقم 82-05 لاسيما إضفاء الطابع الـسياسي على الحق في اللجوء إلى الإضراب الذي يسبق غالبا حق الإضراب.[274]

لقد تميزت الفترة التي سبقت المصادقة على القانون رقم 90-02 واعتماد الثلاثيـة باعتبارهـا فضاء للحوار والتشاور، بنزاعات اجتماعية قوية وشديدة في القطاع الاقتصادي العمومي وعلى مستوى العديد من قطاعات النشاط الاجتماعي والخدمي، حيث سجل معدل 120 إضـرابا فـي الشهر، من 1989 إلى 1991، خصت المطالبة بالزيادة في الأجور، ورفض طـواقم التـسيير والإدارة والفروع النقابية[275]، بالإضافة إلى سياق الأزمة السياسية التـي كانـت حـادة وشـدة التوترات الاجتماعية، وانهيار شبه تام للنسيج الاجتماعي نتيجة انهيار سعر النفط.

من المفيد التذكير أن عدم اعتراف المشرع الجزائري بحق الإضراب في القطاع العام لم يحـل دون حصول العديد من النزاعات العمالية، وهذا في عز تدخل الدولـة وتـأمين المـشاريع أو الأنشطة وكذا تطبيق ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات[276]، إذ سـجل سـنة 1976 حـوالي 399 وضعية نزاع عمالي على مستوى القطاع الاقتصادي العمومي، ومن بينهـا ثـلاث (3)

---

[273] - د. يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 119- مرجع سابق.

[274] -
- GHOZALI MAHFOUD:
-Le droit de grève dans le secteur public.- Revue Algérienne du travail p35 / n° 20/ Septembre 1989-

[275] - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي – تقرير حول "نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي" – الدورة العامة العشرة – أفريل 1998- القسم الثاني/ من المعيار القانوني إلى الممارسة الاجتماعية – ص 43. مرجع سابق.

[276] -
- MAHIOU (A), cours des institutions administratives, O.P.U – Alger – 1976 p. 304.
- د. محمد الصغير بعلي – المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري – الكتيب رقم 2- ديسمبر 1988- المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية. الاتحاد ع.ع.ج. ص 23 إلى 42- مرجع سابق.

إضرابات، وقـد وصـل عـدد النزاعـات الاجتماعية عام 1980 حـوالي 315 حالـة نزاع، ومنها 420 وضعية إضراب نظمتها المجموعات العمالية.[277]

ومن هذا المنطلق، أصبح حق الإضراب، منذ شهر فبراير 1989، بمثابة أساس مؤسساتي، يتم اللجوء إليها بعد أن يستنفذ إجراء التسوية الملزمة لدى مصالح التفتيش.[278]

لكن من المؤكد أن التحفظ من حق الإضراب يجب أن يزول نهائيا سيما وأن الدولة الجزائريـة تعتبر من بين أهم الدول السباقة إلى بلورة الاتفاقيات الدولية والمصادقة عليها وترجمة مضامينها ضمن القوانين الوطنية، ومنها على سبيل

المثال لا الحصر، مصادقتها على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عام 1966، وخاصة ما تضمنته المادة الثامنة منه.

كما أن لجنة المعايير التابعة لمنظمة العمل العربية لم تسجل ملاحظات على الدولة الجزائريـة، منذ سنة 1990، بل تعتبر منظومة تشريع العمل في الجزائر نموذجية في الوطن العربي وقـد خصصت لها كتابا خاصا وزعه مكتب العمل الدولي على جميع أطراف الإنتـاج فـي العـالم العربي.[279]

شكل إقرار المشرع الجزائري حق الإضراب فعلا دعامة أساسية للعمل النقـابي فـي بلادنـا، وسيبقى الجدل الفقهي قائما حول فحوى الحق النقابي بين منظمات العمـال وأصـحاب العمـل والحكومة، باعتباره حق شامل شديد الارتباط بالحريات العامة.

سيتعاظم هذا الجدل الفقهي كلما تزايدت محاولات لإفراغ الحق النقابي من مـضامينه الحقيقيـة نتيجة تفشي البطالة وتقليص المصالح الاجتماعية للعمال، وفقد العمل النقابي الكثير من فاعليته.

كما أن مناخ العولمة يحاصر الحريات النقابية وذلك باعتماد أشكال عمل هشة[280] من شـأنها أن تجعل العمال يتخلون عن الانتساب إلى المنظمات النقابية خوفا من الطرد بـسبب الانخـراط أو النشاط النقابي.

---

[277] - تقرير نشاط اللجنة التنفيذية الوطنية المقدم إلى المؤتمر الوطني الثامن للاتحاد العام للعمال الجزائريين – شهر جوان 1990 – المكتبة المركزية للاتحاد ع ع ج – ساحة أول ماي – سيدي أمحمد – الجزائر.

- GHOZALI M. – Le droit de grève dans le secteur publique- Revue Algérienne du travail p36- - O.P.CIT .

[278] -

- M. N KORICHE, enseignant universitaire, consultant INT. Les relations de travail dans le secteur public- changement de problématique et ruptures normatives. – Dossier de lecture –" le droit d'expression des salaires" Institut national du travail – 2000.

[279] - د. يوسف إلياس – موقف الدول العربية من التصديق على اتفاقية العمل الدولية – مجلة العمل العربية- العدد 65- شهر مارس 1996- ص 63 وما بعدها- مرجع سابق.

[280] - جاء في مذكرة الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب حول "المتغيرات في الدور الاقتصادي و الاجتماعي للنقابات" الصادر في 2000 ما يلي:

جاء القانون رقم 90-02 المعـدل والمـتمم لينظم حق الإضراب فـي إطـار تـشريعي وديمقراطي، لكن التحديات التي يفرضها الواقع الاقتـصادي المتميـز بمزيـد مـن القـوانين الاقتصادية ذات المنطلق الليبرالي ودخول الجزائر مرحلة الانخراط في العولمـة الاقتـصادية وتزايد الدعوة إلى المرونة في الشغل.

سيبقى الجدل الفقهي ضروريا لأن التمثيل النقابي لم يعد بالقوة التي كان عليهـا فـي سـنوات الستينات والسبعينات والنصف الأول من الثمانينات[281]

فالمنظمات النقابية أصبحت لا تعني بانشغالات ومشكلات منخرطيها فقط، بل تجاوز دورها إلى الاهتمام بالانشغالات الوطنية والديمقراطية للمجتمع.[282]

إن الحديث بشأن التعددية النقابية يفرض بالفعل القول بأن التعددية النقابية وإن كانت هي الأصل في العمل النقابي ، فإنها ليست ضرورية في كل المجتمعات و بالذات تلك التي تمـر بمرحلـة انتقالية كالجزائر. فما يصلح في هذا القطر قد لايصلح في القطر الآخر للتميز و الخـصوصيات الثقافية و الحضارية كما أن مجتمعنا الجزائري يميل إلى الوحدة في العمل مع ضمان الممارسة الديمقراطية.

«تنعكس هذه الأشكال الجديدة؛ العمل للحساب الخاص و الذي يشكل ما يقارب 50٪ من قوة العمل على المستوى العالمي، و العمل بعض الوقت و العمل المؤقت و التي تشكل ما يقارب 20٪ من قوة العمل في بعض الدول بتقلص مستويات التغطية بالضمان الاجتماعي و الحقوق الأخرى التي توفرها الأعمال النظامية، كما ترتبط هذه الأعمال عادة بمستوى أدنى من الأجور، و هي تنعكس على المستوى النقابي بضعف الانتساب و عدم المساهمة في النشاط النقابي عامة.»

[281] - يذكر الأستاذ (CLAUDE JULIEN) بأن : " الإنتاجية المتوسطة للعمال الأمريكيين قد ازدادت بأكثر من 30٪ بين 1977 و 1992 مع ذلك، فإن الأجر المتوسط الحقيقي قد انخفض بما يعادل 13٪ في نفس الوقت و خلال 20 عاما أصبح أجر المدراء يعادل 225 مرة أجر العامل المتوسط، بعد أن كان يعادل 41 ضعفا قبل عشرين عاما"

المصدر: Le monde diplomatique – Septembre 1995.

[282] - شارك الاتحاد الدولي للنقابات الحرة (CISL) في المؤتمر الوزاري الرابع لمنظمة التجارة العالمية المنعقد بالدوحة عاصمة دولة قطر من 9 إلى 13 نوفمبر 2001 و قدم بأنهم 156 مليون عامل منخرط و 231 مركزية نقابية منطوية تحت لوائهن و قدم وثيقة رسمية تتعلق بالبند الاجتماعي في العلاقات التجارية الدولية و أهمية إشراك منظمات العمال في إبرام الاتفاقيات التجارية بين الدول.

- راجع: مشاركة الاتحاد الدولي للنقابات الحرة مؤتمر الدوحة:

- CISL: E-MAIL: press @ ictu.org

. site web:http://www.icftu.org

المبحث الثاني

التمثيل أداة لممارسة الحق النقابي

يهدف المبحث الثاني من هذه الدراسة إلى استعراض التمثيل النظري والميداني وحماية الحق النقابي، من خلال تناولنا للموضوع المتعلق بالتمثيل النقابي وكيفية تطبيقه ميدانيا من خلال منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وتتبع مسار التطور المسجل في هذا المجال حتى نقف على حقيقة التمثيل في الجزائر طبقا لما جاء في أحكام الدستور وتشريعات العمل الوطنية.
كما يتضمن هذا المبحث استعراض التدابير المتخذة لحماية الحق النقابي وذلك ببيان القواعد الواردة في هذا الشأن.
نتناول كذلك في إطار هذا المبحث التحديات التي تواجه الحق النقابي في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية والتنظيمية التي تفرضها العولمة وانخراط الجزائر في اتفاقيات شراكة مع الاتحاد الأوروبي وغيره من المنظمات الدولية الأخرى، سيما منظمة التجارة العالمية.

المطلب الأول
اجراءات التمثيل النقابي

إن المعايير الدولية التي كرستها منظمة العمل الدولية لا تمنع قيام أنظمة تشريعية للعمـل تقـوم على الازدواجية في تمثيل العمال، فالمنظمات النقابية تمثل العمال، ولكن دورها محصور حسب القوانين الوطنية في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيها، أمـا الهياكـل التمثيليـة الأخرى المنصبة على مستوى المؤسسات ومختلف قطاع النشاط التي قد لا يوجد فيهـا تمثيـل نقابي، فإنها تمثل العمال. ولكن – وهذا ما يجب أن نذكر به – دورها غير محصور، وهو مـا يثير العديد من التساؤلات.[283]

أن الاتفاقية الدولية رقم (135) سنة 1971 وإن أقرت الحل المتمثل في التمثيل المـزدوج، إلاّ أنها ألحت على أهمية ضمان حماية لممثلي العمال تحميهم من أي ضرر قد يلحق بهـم نتيجـة ممارستهم للحق النقابي.[284]

لمعالجة فحوى هذا المطلب، ارتأينا التطرق إلى التمثيل النقابي والتسهيلات الممنوحة لممارسة الحق النقابي، من خلال استعراضنا لشروط ممارسة الوظائف النقابية بالنسبة للمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل، ثم نتناول طبيعة التمثيل النقابي ونعني بالتمثيل هنا تمثيل العمال على مستوى المؤسسة وعلى مستوى قطاع الوظيفة العمومية ومدى توافق أو تطابق التشريع الجزائري ومعايير العمل الدولية في هذا الشأن

الفرع الأول: الوظيفة النقابية

حدد القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم المتعلـق بكيفيـات ممارسة الحق النقابي بعض الوسائل القانونية التي تكرس شروط الممارسـة النقابيـة للمثلـين النقابيين، ومنها:

- التمتع بالساعات مدفوعة الأجر، والحق في الانتداب، ووضـع تحـت تـصرف المنظمـات التمثيلية وسائل العمل الضرورية.[285]

---

[283] - تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 135 لسنة 1971، الفصل من العمل لممثلي العمال يكون سبب أنشطتهم كممثلين للعمال أو نتيجة انتسابهم لمنظمة نقابية أو مشاركتهم في نشاط نقابي لا يناقض القوانين الوطنية و الاتفاقيات الجماعية المبرمة أو غيرها من التراتيب القانونية الجماعية و المتفق عليها، باطلا بطلانا مطلقا.

[284] - صادقت الدورة 56 لمؤتمر العمل الدولي في سنة 1971 على الاتفاقية رقم (135) المتعلقة بالممثلين النقابيين، و دخلت حيز التنفيذ في 1973/06/30. حتى تاريخ 2000/12/31 لم تصادق الجمهورية الجزائرية الديمقراطية و الشعبية على هذه الاتفاقية كما أن عدد التصديقات لم تتجاوز 68 تصديقات إلى غاية التاريخ ذاته.

المصدر: مكتب العمل الدولي، الدورة 89، 2001.

[285] - نصت المادة (16) من الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977، على أن «يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل، سواء كانت هذه المهام بالمنشأة أو خارجها.»

نصت الاتفاقية الدوليـة رقـم (135) لـسنة 1981 على ضرورة منح ممثلي العمال مـن التسهيلات في المؤسسة ما يسمح لهم بأداء مهامهم بفعالية وبشكل جيد.[286]

وبالرغم من عدم مصادقة الدولة الجزائرية على هذه الاتفاقية[287]، فإن النصوص التي وردت في المواد (46)، (47)، (47) مكرر، (48) و(49)، جاءت ملائمة لما ورد فـي الاتفاقيـة رقـم (135)، بل هناك من يعتبر أن منظومة تشريع العمل في الجزائر هي جد متقدمـة ونموذجيـة على امتداد الوطن العربي. فالمادة (46) تنص على أنه: «يحـق للمنـدوبين النقـابيين التمتـع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية.

ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الـساعات الـشهري الممنوحة إياهم، بعد موافقة المستخدم.»

يضيف المشرع بعضا من الامتيازات للمندوبين النقابيين بتأكيد نص المادة 47 التي جاء فيها أنه «لا يدخل في حساب الساعات الشهري، الممنوح بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم كما لا تؤخذ بعين الاعتبارالغيابات التي يرخص بها المـستخدم لـيمكن المنـدوبين النقابيين من المشاركة في ندوات ومـؤتمرات المنظمـات النقابيـة وفـي ملتقيـات التكـوين النقابي.»[288]

لتوفير المزيد من الضمانات لممارسة الحق النقابي وتمكين المنظمات النقابية التمثيلية من بلورة الحياة التنظيمية الداخلية للمؤسسة أو قطاع النشاط وتعزيز الفعل التفاوضي، لم يحـدد المـشرع الجزائري حقوق وواجبات العامل في تشريع العمل الجديد الذي أفرزته القوانين الـصادرة فـي 1990 والتي تستند إلى أحكام دستور 1989، وذلك خلافا للأمر 71-74 المتعلـق بالتـسيير الاشتراكي للمؤسسات[289]، والقانون السابق المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامـل[290]، حيـث أصبح «يرتب على انعقاد علاقات العمل بـين العامـل والمـستخدم مجموعـة مـن الحقـوق والالتزامات التي تستند إلى مصادر مختلفة ومتنوعة كالدستور، والتشريع، والتنظيم، والاتفاقيات الجماعية، والأنظمة الداخلية.»[291]

---

[286] - قضت المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بأن «يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ لممارسة نشاطهم النقابي من كافة مستويات التشكيل. كما يكفل لهم أجورهم، و كافة حقوقهم، شرط أن يتم ذلك في حدود احتياجات النقابة.»

[287] - من المنطقي أن يطرح التساؤل لماذا لم تصادق الجمهورية الجزائرية على الاتفاقية رقم (135) لعام 1971 بالرغم من أن نصوص القانون رقم 90-14 تعكس ترتيباتها ما قضت به الاتفاقية الدولية في مجال حماية الممثلين النقابيين أثناء تأديتهم لمهامهم النقابية ؟

[288] - يعكس مضمون المادة (47) من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم إرادة المشرع في توفير سبل الترقية الدائمة للممثل النقابي و تمكينه من التحسين المتواصل لمعارفه و معلوماته بغية مواكبة التطورات الحاصلة في مجال العلم و المعرفة.

[289] - المواد 28 و 29 من الأمر رقم 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1971.

- المادة 31 من الأمر رقم 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1971.

[290] - القانون رقم 88-01 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

[291] - د. محمد الصغير بعلي – تشريع العمل في الجزائر- ص 15- مرجع سابق.

نص القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم، بعد أن قضى بضرورة حماية المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل من أي تدخل في شؤونها، وفي بلورة قوانينها الداخلية[292]، على ضرورة وأهمية حماية العمال الأجراء عند التوظيف.

قضت المادة (1/1) من الاتفاقية رقم (98) بأنه «يجب أن يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي.

توضح الفقرة الثانية من هذه المادة أن هذا التمييز قد يتمثل في التصرفات التالية:

- جعل استخدام أو توظيف أو تشغيل عامل أجير مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة، أو تخليه عن عضوية نقابية.[293]

- فصل عامل، أو الإضراب بأية وسيلة أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة، أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضا مشاركته فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل وتؤكد هذه المادة أن الحماية التي نصت عليها " يجب أن تحقق عند إنشاء علاقة العمل، وأن تستمر طوال بقاء علاقات العمل قائمة، و ذلك بحظر فصل العامل، أو نقله، أو تخفيض مرتبته في العمل، أو إنقاص أجره، أو غير ذلك بسبب نشاطه".»[294]

يعكس نص المادة (50) من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم رغبة المشرع توفير حماية أكثر للعمال الأجراء من التمييز بسبب النشاطات النقابية، إذ نصت هذه المادة على أنه: " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف، والأداء، وتوزيع العمل، والتدرج، والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب، وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية."[295]

توضح المادة 51 من هذا القانون عدم جواز ممارسة أي تمييز ضد العمال والحد من انضمامهم على المنظمات النقابية التي يرونها تخدم مصالحهم، إذ جاء نص المادة صريحا باعتبار أن كل ضغط أو تهديد يستهدف العمال بغية دفعهم إلى الامتناع عن الانضمام إلى نقابة، وهو ما يعتبره المشرع تعارضا وتناقضا مع حق تكوين وإنشاء المنظمات النقابية.

---

[292] - المادة (5) من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم، بالإضافة إلى ما قضت به المادة (1/2) من الاتفاقية رقم (98) بأن " تتمتع منظمات العمال و أصحاب العمل بحماية كافية ضد أية أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى مباشرة أو بواسطة مندوبيها أو أعضائها، سواء كان هذا التدخل في أنشطتها، أو عملها، أو إدارتها."

[293] - جاء في تقرير اتحاد عمال أمريكا أن قوانين العمل بالولايات المتحدة الأمريكية لا تتضمن و لا تحمي حق ممارسة حق الإضراب و تكوين نقابات العمال، حيث لا تحمي هذه القوانين العمال و العاملات إذا ما قرر صاحب العمل وضع حد للتمثيل النقابي أو منعه أو تعويض العمال المضربين، كما أنها لا تلزم الشركات الأمريكية باحترام حق التنظيم تحت ذريعة حرية العمل.
STEVE EARLY et LARRY COHEN
Emplois et justice (JWJ): l'expérience de l'association " Emplois et justice" aux états- unis
- OPCIT. p.22.

[294] - المواد 5، 6، و 7 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل و المتمم.

[295] - يعكس نص المادة 50 من هذا القانون رغبة المشرع في حماية الممارسة النقابية رغم انسحاب الدولة من الفضاء الاقتصادي نتيجة الإصلاحات التشريعية لعام 1990، سعيا منه لإضفاء الطابع التعاقدي على علاقات العمل.

يستشف من فحوى المـادتين (50) و (51) من القانون رقم 90-14 المعدل والمـتمم أن المشرع الجزائري استجاب استجابة كاملة وما قضت به المادة (1) مـن الاتفاقيـة رقـم (98) المتعلقة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية، وهو ما يعد التزاما من الدولة الجزائرية بمـضمون الاتفاقية الدولية السالفة الذكر.[296]

يواجه حق العمال في التمتع بعلاقات عمل عادلة تستجيب للمضامين القانونية التي وردت فـي مواد القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم، اليوم وفي ظل توجه اقتصادي وطني يتجـه نحـو المزيد من شدة المنافسة وتحرير المبادلات التجارية وتواجد أكبر للشركات متعددة الجنسية فـي الجزائر، وهي تحديات قوية وشديدة من أصحاب العمل الأجانب والـوطنيين الـذين يفـضلون التقليل من التواجد النقابي بحجة أن المنظمات النقابية العمالية تشكل عائقا فـي سـبيل الـسوق الحرة. وهو ما سينعكس سلبا على مكاسب العمال.[297]

يسجل أن المشرع الجزائري لم يستجب للمتطلبات المطروحة التي مـا انفكـت تطالـب بهـا المؤسسات الاقتصادية الخاصة في مجال التشغيل[298]، في بداية التسعينات، إلاّ أن تزايـد عـدد الشركات الأنجلو-ساكسونية[299]في بلادنا وغيرها من الشركات الأوروبية ولجوئها المتزايد إلـى اليد العاملة بواسطة المناولة سيفرض حتما على المشرع الجزائري أن يعـالج مـدى شـرعية الاستفادة من خدمات العمال بواسطة مؤسسات المناولة مثلما هو الشأن في القطـاع البترولـي، خصوصا وأنها تفتقر إلى تنظيم قانوني يضبط العلاقات بين مؤسـسات المناولـة و الـشركات المستفيدة و العمال المعنيين و يحدد حقوق و واجبات كل من هذه الأطراف.[300]

الفرع الثاني: المندوب النقابي

بالإضافة إلى العديد من الانتهاكات الصارخة للحقوق الفردية سواء أكان ذلك في الدول الـسائرة في طريق النمو أم في الدول المصنعة، يوجد توجه يبعث على القلق ويتمثل في انتهاك الحقـوق

---

[296] - د. يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 64- مرجع سابق.

[297] - يؤكد استطلاع قامت به المفتشية العامة للعمل في عام 1997، أن من بين 397 مؤسسة خاصة تشغل 19644 عاملا، تبين ما يلي: - 61٪ من أرباب العمل ينتمون إلى قطاع الخدمات و يشغلون 52٪ من العمال دون تصريح لدى الضمان الاجتماعي.
- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي – تقرير الدورة العامة العاشرة- شهر أفريل 1998 ص 58 ، مرجع سابق.

[298] - المادة الأولى من القانون رقم 88-01 التي توضح سبب إنشاء المؤسسات العمومية الاقتصادية من طرف الدولة؛
- المادة 9 منه التي تحدد مقاصد إنشاء المؤسسات العمومية الاقتصادية.

[299] - يعرف عن الشركات الأنجلو-ساكسونية عدم اعترافها بالحق النقابي و محاربتها النقابات، و تذهب الشركات في قطاع الخدمات في أوروبا و بريطانيا و الولايات المتحدة الأمريكية إلى حد اعتبار أن مجرد تفكير العامل في عضوية نقابة يعتبر قطعا منه لعلاقة العمل التي تربطه بالشركة المشغلة.

[300] - أثار الاتحاد العام للعمال الجزائريين الموضوع المتعلق بشركات المناولة في اليد العاملة، سيما في القطاع البترولي. أثناء اللقاء الثنائي الذي جمعه مع الحكومة بتاريخ 13 أكتوبر 2001، وتقرر أن تتكفل الحكومة بالملف المتعلق بالمناولة وذلك بالتنسيق مع الاتحاد ع ع ج.
-البيان الخاص باجتماع الثنائية – الحكومة و الاتحاد ع ع ج – 13 أكتوبر 2001 – النقطة السابعة، ص 6..

الجماعية التي تستهدف تكوين النقابات العمالية والتضييق على المندوبين النقابيين، وبالتـالي، فإن حماية العمال من التمييز في مجال الاستخدام بقدر ما هو ضروري لجميـع العمـال لكـي يتمكنوا من ممارسة حريتهم النقابية وحقهم في العمـل، فهـي – أي الحميـة – أكثـر أهميـة وضرورية للمندوبين النقابيين وهم يمارسون نشاطهم النقابي.[301]

ومع أن نصوص الاتفاقية رقم (98) صيغت على نحو عام، بحيث تنصرف إلى جميع النقابيين دون تفرقة بين من كان منهم يحتل موقعا نقابيا. ومن لم يكن كذلك[302]، فإن المـادة (52) مـن القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم نصت على ما يلي:«يخضع المنـدوبون النقـابيون أثنـاء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.»

تؤكد المادة (1/53) من هذا القانون على أنه: " لا يجوز للمستخدم أن يسلط علـى أي منـدوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها."

توضح الفقرة الثانية- من هذه المادة – بأن تختص المنظمات وحدها بمعالجة الأخطاء المرتكبة ذات الطابع النقابي المحض.

يستشف من هذه المادة – المادة 53 – أن المندوب النقابي هو ذلك الذي يكون منتخبا ومنتميـا لمنظمة نقابية عمالية معترف بها قانونا، ولا يعني غيرهم ممن يدعون الصفة النقابية.[303] وتنص المادة الأولى من الاتفاقية رقم (135) على أن «يتمتع ممثلو العمال في المنشأة بالحماية الفعالـة من أية تصرفات ضارة بهم – بما فيها الفصل – تتخذ بسبب مراكزهم أو أنـشطتهم كممثلـين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة، أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة.»

من بين الوضعيات القانونية التي كرسها القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم مجموعـة مـن الحماية والضمانات والامتيازات لفائدة العمل النقابي، وخاصة ما يتعلق بتسهيل عمل المنـدوبين النقابيين، ومنها على الخصوص:

- حماية المندوب النقابي من العقوبات التي قد تسلط عليه من قبل المستخدم، وهـو يقـوم بمهامه النقابية وفقا لنص المادة (40) من القانون رقم 80-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي[304].

---

301 - جاء في تقرير قدمته لجنة تقص الحقائق التابعة لمنظمة العمل الدولية، قدمته إلى مجلس الإدارة بأن الفترة الممتدة من 1991 إلى 1999، قد شهدت في جمهورية كولومبيا اغتيال ما لا يقل عن 593 نقابي و عامل منخرط في النقابة.

راجع: 322ème rapport du comité de la liberté syndicale: Colombie (document G. B 278/3/2) et rapport du bureau du conseil d'administration (document GB. 278/4), 278ème session du conseil d'administration du BIT. Genève, juin 2000.

302 - راجع: الاتفاقية الدولية رقم (98) المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949.

303 - تنص المادة 45 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم على أن " يبلغ لقب و اسم المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدمين و إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، خلال الثمانية (08) أيام التي تعقب انتخابهم."

304 - يتميز القانون الجزائري المنضم لكيفية ممارسة الحق النقابي بالالتزام الشديد بمعايير العمل الدولية بشأن حماية المندوب النقابي أو الممثل النقابي داخل المؤسسة ، في حين لا يضمن قانون العمل التونسي – مجلة الشغل في تونس – أية حماية للممثل النقابي داخل

وقد شملت الحماية التـي كرسـها المـشرع الجزائري كل من المندوب النقابي والممثـل النقابي، وهو ما يعد استجابة لما جاء في الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 التي قـضت بالحـل المزدوج على مستوى مبدأ التمثيل، فالقانون الجزائري منح المندوب النقـابي مركـزا قانونيـا متميزا، وذلك لأسباب موضوعية، منها أن سنة 1990 شهدت أول لقاء تفاوضي بين الحكومـة والاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد إضرابات واسعة على مستوى قطاعات النشاط الاقتصادي وكذلك على مستوى قطاع الوضعية العمومية، تناول مواضيع كالزيادة في الأجـر القاعـدي و الحماية الاجتماعية والوظيفية العمومية. بالإضافة إلى طرح، ولأول مـرة، القـانون الإطـاري للاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية، وغيرها من المواضيع التي كانت حكرا على الدولة[305]، إلاّ أن ذلك لم يحول دون الاهتمام بالممثل النقابي والإقرار

بحق تمثيل المجموعات العمالية التي تتوفر على مستواها أي منظمة نقابية.[306]

بالرغم من أن نص المادة 40 من هذا القانون واضح، إلاّ أنه أصبح غير كاف لحماية المندوبين أو الممثلين النقابيين، سيما وأن عدد الموقوفين والمعاقبين من النقابيين من أجل نشاطهم النقـابي هو في تزايد، ولو أن هذا الطرد يتقنع في غالـب الأحيـان بقنـاع ارتكـاب أخطـاء مهنيـة مزعومة.[307]

أما بالنسبة لأشكال الحمايات الأخرى المتمثلة في الإجراءات التأديبية ضد المندوبين النقابيين[308]، فإن القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم، لاسيما ما جاء في المادة 56 (متممـة بـالأمر رقـم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996) يعتبر كل عزل لمندوب نقابي غير مسموح بـه و يعد باطلا بطلانا مطلقا[309]، وتقضي الفقرة الثانية من المادة 56 بإعادة إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه، بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبـت هـذا الأخيـر المخالفة.[310]

المؤسسة من الفرد، و أخضع ذلك إلى رقابة مفتشية الشغل، و هو ما يخلق تمييزا بين العمال المنخرطين في النقابة بين العمال الذين فضلوا عدم الانخراط.

[305] - لمزيد التفاصيل حول الفترة التي سبقت و مهدت للمفاوضات بين الحكومة و الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 1991، راجع:
-Ruptures – UGTA – " de la grève des deux jours à la rupture quasi-totale avec le pouvoir, l'UGTA nouvelle renoue avec le syndicalisme." Collection luttes actuelles –UGTA- Février 1992-P. 5 à 24.

[306] - راجع المادة 42 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[307] - سجلات أمانة قسم المنازعات بالمركزية النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، عدد حالات الطرد التعسفي للعمال و النقابيين على المستوى النقابي من سنة 1996 إلى 29 أكتوبر 2001 ما لا يقل عن 859 حالة مست العمال، و من بينها 123 منتخب نقابي كانوا عرضة للتوقيف عن النشاط النقابي.

[308] - بالرغم من أن الدولة الجزائرية لم تصادق على الاتفاقية الدولية رقم 135 الخاصة بممثلي العمال لعام 1971، التي دخلت حيز النفاذ في 1973/06/30، إلاّ أنها قد التزمت بما ورد فيها من بنود من شأنها أن تضمن الحماية الكافية للمندوبين و الممثلين النقابيين.

[309] - تقضي الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 ببطلان كل فصل من العمل بسبب الصفة النقابية أو بسبب النشاط النقابي.

[310] - تؤكد التجربة أن ربط رد الحقوق للنقابيين المعاقبين إلى طلب مفتش العمل لا يشكل ضمانا قويا، سيما و أن بنود القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل و المتمم (القانون المنظم لمهام و دور مفتشية العمل)، لم تعزز الدور الرقابي لمفتشية العمل.

الفرع الثالث: تفتيش العمل

إن أهمية تفتيش العمل تتحدد في أن الجهاز هو المكاف بمراقبة ومتابعة حسن تطبيق التشريعات العمالية، وكل ما تصدره السلطات العمومية، سيما الجهات المختصة بعالم الشغل، من قـرارات وبيانات واشتراطات تتعلق بشروط العمل والحياة المهنيـة والاجتماعيـة للعمـال وأصـحاب العمل.[311]

وعلى هذا الأساس، فإن مفتشية العمل هي الأداة التي بواسطتها يمكن ترجمة تشريعات العمـل إلى وقائع حية ملموسة وأن هذه التشريعات هـي مطبقـة بالـصيغة التـي أرادهـا المـشرع وبالمضمون الذي احتواه القانون المنظم لمهام مفتشية العمل من حيث الجـوهر أو مـن حيـث المعنى الحقيقي، من أجل حماية العمال و المندوبين النقابيين من جهة، ومن جهة ثانية التأكد من تشريعات العمل معمول بها فعلا في كافة الميادين وعلى مـستوى مختلـف قطاعـات النـشاط الاقتصادي والاجتماعي الخدمي.[312]

وعليه، فإن مفتشية العمل المختصة إقليميا يجب أن تخبر، وفقا لما جاء في القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم:

- أن يبلغ لقب واسم المندوب أو المندوبين النقابيين إلى الجهة المستخدمة من جهة ومـن جهـة ثانية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، خلال الثمانية (8) أيام التي تعقب انتخابهم.[313]

- متابعة وتسجيل جميع الخروقات في مجال تشريعات العمل والعمل من أجل احترام تشريعات العمل الجاري بها العمل.[314]

تضمن القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم بعض الجزاءات المادية التي يرتبها في حالة خرق الحق النقابي، ومنها:

- العقوبة بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 50.000 دج على أية عرقلة لحرية و ممارسة الحق النقابي[315]؛ وقد ترتفع قيمة الغرامة في حال تكرار الخرق للحق النقابي لتصل إلى 100.000 دج وعقوبة سجن من (30) يوما إلى (6) ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين.

---

[311] - مفتشية العمل- دراسة الدكتور نزار عبد الكاظم- مجلة العمال العرب- العدد 257- سنة 1985. المكتبة المركزية للاتحاد العام للعمال الجزائريين- ساحة أول ماي- الجزائر العاصمة.

[312] - حددت الاتفاقية رقم (81) لسنة 1947 الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة و التجارة، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، و بشكل تفصيلي مهام تفتيش العمل و أساليب التفتيش و مواصفات مفتش العمل، وواجبات السلطات المختصة في توفير و تهيئة وسائل العمل، بالإضافة إلى الأمور التي يحظر على مفتش العمل ممارستها.

[313] - المادة 45 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[314] - المادة رقم 2 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، و المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 مؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق ل 10 جوان 1996 – الجريدة الرسمية رقم 36 لسنة 1996.

[315] - المادة 59 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

- العقوبة بالحبس من شهرين (2) إلى سنتين (2) وبغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يسير أو ينظم أو يشارك أو يشجع اجتماع لأعضاء منظمة هي محل حل[316]؛

-العقوبة بغرامة مالية من 5000 دج إلى 20.000 دج وبالحبس من شهرين (2) إلى ستة (6) أشهر أو بإحدى العقوبتين كل من يعرقل تنفيذ قرار حل منفذ على أساس المواد من 31 إلى 33 من هذا القانون.[317]

إن موضوع إعادة تنظيم مهام مفتشية العمل كانت ضمن جدول مفاوضات اللقاء الثنائي الذي جمع الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين، بتاريخ 13 أكتوبر 2001. وقد جاء في البيان الختامي الصادر عن لقاء الثنائية أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين طالب من الحكومة أن توفر الشروط المادية المساعدة التي تكفل لمفتشية العمل أن تلعب دورها الرقابي المعهود لها من قبل القانون رقم 90-03 المعدل والمتمم.

كما طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأن يعاد تكييف التدابير التشريعية والتنظيمية لمفتشية العمل حتى تساهم في ترقية الحوار الاجتماعي والوقاية من نزاعات العمل و تعزيز دورها الرقابي والداعم للأطراف الاجتماعية.[318]

المطلب الثاني
دور المنظمات النقابية

ترتبط مسألة الحقوق والحريات النقابية ارتباطا عضويا بتكوين وإنشاء المنظمات النقابية العمالية من أجل الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال وتكريس العدالة الاجتماعية. ويشكل إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الصادر عن منظمة العمل الدولية لعام 1998 بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل دعما معنويا وقانونيا يمكنهم من تكريس الحوار الاجتماعي.[319]

هذا وقد شكلت القوانين الاجتماعية المعتمدة في بداية التسعينات من أهم الوسائل التي استعملت للنهوض بالحوار الاجتماعي سواء في إطار علاقات العمل التي تربط أطراف الإنتاج أو في العلاقات بين المتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين.

---

[316] - المادة 60 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[317] - المادة 61 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[318] - جاء في البيان الختامي أن الجانب الحكومي والطرف النقابي اتفقا على تشكيل لجنة مشتركة من ممثلي عن وزارة العمل والضمان الاجتماعي والاتحاد العام للعمال الجزائريين بشأن إعادة تكييف منظومة تفتيش العمل وتقديم الاقتراحات في هذا الشأن.

[319] - "يعتمد التشريع الجزائري على غرار ما هو معمول به في أغلب دول العالم التي أقرت المفاوضات الجماعية و التعددية النقابية مفضلة بذلك مفهوم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا التي يمنحها الاحتكار في مجال التفاوض و إبرام الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية".

- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي - تقرير حول "نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي"- الدورة العامة العاشرة ص 28 مرجع سابق.

فـضل المـشرع الجزائـري التعامـل مـع المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا داخل المؤسسة حتى يضمن الاستقرار، بعد فترة شهدت توترات اجتماعية ومهنية شديدة سـنوات 1988 إلـى 1991[320]، ودون أن يعني ذلك أنه قد قلل من مكانة الممثلين النقابيين الـذين ينتخبـون علـى مستوى المجمعات العمالية داخل المؤسسات، سيما الخاصة منها، والتي عادة ما يـتم التـضييق فيها على ممارسة حق التنظيم.[321]

الفرع الأول: تكوين المنظمات النقابية

لقد حصر المشرع الجزائري دور ومهمة المنظمات النقابية في الدفاع عـن المـصالح الماديـة والمعنوية لمنخرطيها وحماية مصالحهم، وتنص المادة (5) من القانون رقم 90-14 المـؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم، في هذا الشأن، على ما يلي: «إن المنظمـات النقابيـة مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي. ولا يمكنهـا الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات، أو هبـات، أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات، ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلـة تطبيـق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من هذا القانون.»

توضح المادة (2) من القانون 90-14 الغاية من تكوين المنظمات النقابية سواء كانت خاصـة بالعمال أو أصحاب العمل.[322]

تتمتع المنظمات النقابية بالشخصية المعنوية ويتحدد الهدف من نشاطها خدمة مصالح منخرطيها، وهي تتميز عن الجمعيات ذات الطابع السياسي. ويذهب المشرع إلى حد المنع التام لأي ارتباط بين المنظمات النقابية والجمعيات ذات الطابع السياسي سواء كـان هـذا الارتبـاط هيكليـا أو عضويا.[323]

تلعب المنظمات النقابية للعمال و أصحاب العمل فـي العلاقـات الجماعيـة وترقيـة الحـوار الاجتماعي دورا رئيسيا داخل المجتمع، فبالنسبة لمنظمات العمال يتمثل دورها داخل المؤسـسة في تأطير العمال وتعبئتهم وجعلهم يتحسسون بمشاكلهم الاجتماعية والمهنية ويقتنعون بـضرورة الانضمام إلى المنظمات النقابية للدفاع عن حقوقهم، ويمكن للمنظمات النقابية أن تتحـول إلـى

---

[320] - راجع معالجة الصحافة الوطنية للإضراب الوطني يومي 12 و 13 مارس 1991 الذي شارك فيه 90٪ من عمال مختلف قطاعات النشاط في الجزائر.

[321] - يذكر تقرير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الدورة العامة العاشرة، أفريل 1998 أأن المفاوضات التي جرت بين الفيدراليات النقابية للعمال و الشركات القابضة أفضت إلى توقيع 18 اتفاقية في الفروع تغطي 515470 عاملا يشتغلون في 315 مؤسسة تابعة للقطاع الخاص إلى اتفاقية فرع النقل و ذلك طيلة سنة 1977.

[322] - المادة (2) من القانون 90-14 المعدل و المتمم..

[323] - المادة (5) من القانون 90-14 المعدل و المتمم.

جماعات ضغط على أرباب العمـل وطـواقم تسيير المؤسسات لدفعهم على الإقرار بالمزيد من شروط العمل المساعدة والمزيد من إصلاح ظروف الأجور والمنح والحماية الاجتماعية.[*]

في حين يتمثل دور منظمات أصحاب العمل في حماية مصالح أعضائها مـن نفـس المهـن أو القطاعات الاقتصادية والاستثمارية. وقد خصصها المشرع بأهمية لا تقل عن تلك التي خص بها المنظمات النقابية العمالية.

إن حصر مهمة المنظمات النقابية العمالية في الدفاع عن مصالح منخرطيها قد يـشكل تحديـدا لتوسعها مستقبليا. وهذا بالنظر لتقاص رغبة العمال في الانخراط النقابي سواء كان ذلك نتيجـة الخوف من غضب رب العمل سيما في القطاع الخـاص أو أن يكونـون عرضـة للعقوبـات والتحرشات والمضايقات التي قد تصل إلى حد الفصل من العمل بسبب الانتماء إلى نقابة، ولـو أن هذا الطرد يتم تمويهه في غالب الأحيان بقناع ارتباك أخطاء مهنية جسيمة كلفته فقد عمله.

ومن المفيد التذكير أن التشريع الجزائري قد اعتمد مفهوم المنظمات الأكثر تمثيلا وهـي التـي يمنحها حق المشاركة في المفاوضات وإبرام الاتفاقيات الجماعية.

وقد جاء الأمر رقم 95-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 موضحا لشروط التمثيـل الحقيقـي للمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل.

يتوافق ما جاء في نصوص القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم مع ما أكدت عليه المـادة (3) من الاتفاقية رقم (87) على حق العمال وأصحاب العمل فـي تكـوين منظمـاتهم النقابيـة و الانضمام إليها دون تمييز ودون إذن مسبق و دون خضوع إلاّ لقواعد هذه المنظمات.[324]

اعتبرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية لسنوات 1991 – 1995 ملاحظاتهـا حول التشريع الجزائري منتهية لأن التشريعات الجزائرية سيما بعد صدور القوانين 90-02، و 90-11، و 90-14، التي أقرت التعددية النقابية وأجازت الإضـراب فـي القطـاعين العـام والخاص قد حققت الانسجام الكامل مع ما تقضي به المعايير الواردة فى الاتفاقيات رقـم 87، و 98، و 135.

ويستخلص من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم أن:

- للعمال وأصحاب العمل حرية تكوين منظمات نقابية للدفاع عن المصالح الماديـة والمعنويـة لمنخرطيها.[325]

- أن وجود النقابات بالمؤسسة ليس إجباريا بل هي مسألة اختيارية يمكن للعمال استعمال حقهـم بكل حرية، كما يمكن لأصحاب العمل أن يكونوا منظمات نقابية بكل إرادة حرة[326].

---

[*] - يرتبط حق التنظيم وممارسة الحق النقابي بالمناخ العام في كل دولة ومدى توفر الحريات العامة والديمقراطية ومنها حرية الاجتماع والرأي والتعبير وتكوين الجمعيات المدنية ومنظمات العمال و أصحاب العمل.

[324] - راجع المادة (3) من القانون رقم 94-14 المعدل و المتمم.

[325] - راجع المادة (2) من القانون رقم 94-14 المعدل و المتمم.

- أن وجود المنظمات النقابية يبقى مرتبطـا بإرادة تكوينها، فالنقابات العمالية تتشكل بإرادة العمال كما لهم أن يستغنوا عنها إذا شاءوا. كما لأصحاب العمل أن يكونوا منظمـات ولهـم أن يستغنوا عن هذه الإرادة.[327]

تتضمن الحرية النقابية بعدين متلازمين، بعد إيجابي وبعد سلبي، ونعني بالحريـة النقابيـة فـي بعدها السلبي حرية الفرد سواء كان عاملا أو صاحب عمل في عدم الانضمام للنقابة، وتقتـضي الحرية النقابية في بعدها الإيجابي تكوين نقابات والانضمام إليها بحرية.

ضبط القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم تدابير تنظيمية تخص تكوين منظمات نقابية وتعكس مضامينها مع ما نصت عليه المادة (8) من الاتفاقية رقم (87).

إن إجراءات التأسيس[328]، والتصريح بتأسيس التنظيم النقابي[329]، والإيداع[330] التـي جـاء بهـا القانون الذي ينظم كيفيات ممارسة الحق النقابي لا ترقى إلى الإذن المسبق، ولا تعرقل أو تكبح تكوين المنظمات النقابية، لكونها لا تمس الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقيـة رقـم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لسنة 1948[331].

تعكس البنود الواردة في الفصل الأول من القانون 90-14 المعدل والمـتمم رغبـة المـشرع الجزائري في الاستناد إلى المرجعية القانونية الدولية التي أكدت عليها منظمة العمـل الدوليـة لإضفاء المزيد من الملاءمة للقانون الوطني والتشريع الدولي.

ويتأكد لنا هذا التوجه من خلال:

- تكريس حرية العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية يختارونها والانـضمام إليها بحرية.
- تكريس حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية دون إذن مسبق.
- ضبط تدابير تنظيمية تضفي المزيد من الشرعية للمنظمات النقابية (إجراءات التأسيس والتصريح والإيداع لدى المصالح الإدارية المتخصصة)

---

[326] - يشترط تشريع العمل الفرنسي – La Loi AUBRY 2 – أن يكون لكل مؤسسة اقتصادية خاصة أو عامة تريد ان تحصل على مساعدات الدولة وإشراكها في المناقصات العمومية أن تكون لديها اتفاقية عمل مبرمة بين صاحب العمل وممثلين عن المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا.

[327] - توجد بين الأقطار العربية دول لازالت تحرم وتجرم الحق في تكوين منظمات نقابية للعمال وأصحاب العمل. ومن جهتها تؤكد منظمتا العمل الدولية والعربية على ضرورة توفر شروط الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين.

[328] - المواد رقم (6)، و (7) من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[329] - المواد رقم(8)، و (9) من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[330] - المواد رقم (10) من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[331] - يرى الدكتور يوسف إلياس أن ممارسة العمال و أصحاب العمل لهذا الحق – الحق في تكوين منظمات نقابية دون إذن مسبق – قد يخضع في القوانين الوطنية إلى إجراءات تنظيمية كالتسجيل أو الإشهار. غير أن هذه الإجراءات يجب ألاّ ترقى إلى مستوى الإذن المسبق، أو تعرقل أو تمنع إقامة المنظمات المهنية.

- راجع كتاب " علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، منظمة العمل العربية، 1996- ص 62 – مرجع سابق.

- منع أي تـدخل فـي الـشؤون الداخليـة للمنظمات النقابية بغرض إبعادها من أي تأثير إداري أو حزبي.[332]

- إجازة انخراط المنظمات النقابية في المنظمات الإقليمية والقارية والدولية، وهو مـا يعكـس استجابة جلية لما جاء في الاتفاقية الدولية رقم (87) في هذا الشأن.[333]

تمنح التدابير الواردة في القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم العديد من المهام للمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء.

تنص المادة (16) من هذا القانون على ما يلي: «تكتسب المنظمة النقابية الشخـصية المعنويـة والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقا للمادة (8) أعلاه، ويمكنها أن تقوم بما يأتي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المختصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختـصة عقـب وقائع لها علاقة بهدفها وألحق أضرارا بمصالح أعضائها الفردية والجماعية، المادية والمعنوية؛

- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية؛

- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه؛

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي.»

وضع القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم ضوابط محددة لتحديد المنظمات النقابية، ومنها:

- مقياس التواجد لمدة ستة (6) أشهر على الأقل[334]

- مقياس التمثيل، حيث تنص المادة 35 على أن تضم المنظمة النقابيـة للعمـال داخـل المؤسسة المستخدمة الواحدة 20٪ على الأقل من العدد الكلي للعمال

الأجراء، و/أو أن يكون تمثيل بنسبة 20٪ على الأقل في لجنـة المـشاركة داخـل المؤسـسة المستخدمة الواحدة إن وجدت.

يلزم منشور وزارة العمل باعتبارها الوزارة الوصية على عالم الشغل الذي يوجـه إلـى كافـة المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل، تقديم هذه الأخيرة لمعلومـات دقيقـة تخـص عـدد المنخرطين، وعدد الهيئات والهياكل وكذا القائمة الاسمية للمندوبين النقـابيين المنتخبـين علـى الصعيد البلدي وبين البلديات والولائي و بين الولايات، بالإضافة إلى مقيـاس دفـع اشـتراكات صندوق الضمان الاجتماعي للتأكيد على الطابع الحقيقي للانخراط.

---

[332] - المواد رقم (15) من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[333] - المواد رقم (18) من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[334] - يعكس التأكيد على مقياس الأقدمية رغبة المشرع في دعم استقرار أطراف الإنتاج. و يلاحظ أن المنظمات النقابية لأصحاب العمل التي تكونت بعد المصادقة على القانون رقم 90-14 و هي:

- الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل الجزائريين، و الكنفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين، و الاتحاد الوطني لمسيري القطاع العام (الذي أستبعد من لقاءات الثلاثية منذ سنة 1995)، واصلت مشاركتها في اللقاءات التشاورية سواء في إطار لقاء الثلاثية أو في لإطار التشاور الذي تجريه الحكومة الجزائرية مع الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين.

أضافت المادة 35 (متممة بالأمر رقـم 96- 12 المؤرخ في 10 يونيو 1996) بأنه يتعين على المنظمات النقابية إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات النقابيـة ضـمن الهيئـة المستخدمة الواحدة.

كما يقع على عاتق المنظمات النقابية، في حالة وجود لجنة مشاركة ضمن الهيئـة المـستخدمة، إبلاغ المستخدم بعدد المندوبين في هذه اللجنة.

أما فيما يتعلق بمنظمات أصحاب العمل، فإن المشرع قد حدد مقياس التمثيلية في جمع إتحـادات المستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم لنسبة 20٪ على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.

يشكل مقياس عدد المنخرطين أساسا للتمثيل، أما المقياس أو الضوابط الأخـرى التـي يحـددها منشور وزارة العمل، فتأتي لتدعيم هذا القياس.

إن حصول المنظمات النقابية العمالية على التمثيلية طبقا لما ورد فـي القـانون رقـم 90-14 المعدل والمتمم[335]، يمكنها من:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة[336]؛
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[337]؛
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خـارج أوقـات العمـل، واستثناء أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم[338]؛
- إعلام مجموعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأمـاكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض[339]؛

---

[335] - نصت المادة 11 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم على أن المنظمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس المشار إليه من المادة 8 أعلاه.و يستفيد من هذه المادة المنظمة النقابية الاتحاد العام للعمل لجزائريين.

[336] - سجلت زيادة ملحوظة في عدد الاتفاقيات الجماعية التي شاركت فيها المنظمات النقابية للعمال، في الفترة الممتدة من 1990 إلى 1992، حيث ارتفع عدد الاتفاقيات المبرمة من (5) إلى (253) اتفاقية في نهاية 1992. و بلغ العدد الإجمالي للاتفاقيات الجماعية 1389 اتفاقية في نهاية 1997 شملت 1.211.690 عاملا أجيرا.

- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي – الدورة العامة العاشرة – أفريل 1998 – ص 36 – مرجع سابق.

[337] - عالجت العديد من المواد الواردة في القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم كيفيات مشاركة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة الحق النقابي، و منها على الخصوص: - ضبط تواريخ الاجتماعات الدورية لدراسة العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة.

- بلورة التدابير الخاصة بالمصالحة و التحكيم
- اتخاذ التدابير الضرورية التي من شأنها أن تضمن الحد الأدنى من الخدمة الضرورية و حماية الأملاك و الأداة الإنتاجية.
- الإبقاء على المفاوضات طيلة فترة الإضراب.

[338] - تنظم الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد الاجتماعات الدورية و اللقاءات التي تجمع الممثلين النقابيين بالعمال حتى لا تؤثر على الدورة الإنتاجية للوحدة أو المؤسسة، و غالبا ما يتم تنظيم الاجتماعات خارج ساعات العمل القانونية.

- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمـل من الأعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم[340]؛

- تشجيع عمليات التكوين لصالح أعضائها.[341]

تؤكد المادة 30 على أن المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني تستشار:

- في الميادين التي تعنيها خلال بلورة المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية[342]:

- في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعني هذه المنظمات النقابية[343]؛

- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي[344]؛

- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفـة العموميـة[345]، وفـي اللجنـة الوطنيـة للتحكيم.[346]

الفرع الثاني: الهيكل النقابي

لقد نصت المادة 40 من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم على ما يلي:

«يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هـذا القـانون، أن تنـشأ هيكلا نقابيا طبقا لقانونه الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه، فـي أيـة

---

[339] - تنص المادة 19 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم على أنه " يمكن للمنظمة النقابية، في إطار التشريع المعمول به، أن تنشر و تصدر نشريات و مجلات ووثائق إعلامية و نشرات لها علاقة بهدفها."

يمنح هذا النص القانوني الحق في إصدار نشريات إعلامية على المستوى المركزي أو على مستوى موقع العمل من خلال الملصقات الحائطية التي يتم تحديدها بالتنسيق مع الإدارة المستخدمة.

[340] - يعتبر جمع الاشتراكات أهم مورد مالي للمنظمات النقابية حتى تكرس استقلاليتها المالية (المادة 24 من القانون 90-14 المعدل و المتمم) على أن تستخدم هذه المداخل التي ضبطتها المادة السالفة الذكر في تحقيق الأهداف التي يحددها قانونها الأساسي.

[341] - تؤكد معايير العمل الدولية على ضرورة تعزيز الإطار المصرفي للمثلين النقابيين من خلال التكوين النقابي و الرسكلة الدائمة. كما تنص الاتفاقية الدولية رقم (135) على أهمية حماية المنتخب النقابي و تمكينه من أداء مهامه في إطار شروط عمل مساعدة و موضوعية.

[342] - راجع: - Contributions de l'UGTA aux travaux de la tripartite (plate forme de proposition prioritaires d'amélioration des conditions générales de travail dans la conjoncture économique et sociale actuelle) – avril 1996-

[343] - عملا بنصوص التشريع الجزائري التي تمنح الاحتكار في مجال التفاوض و إبرام الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، شارك الاتحاد العام للعمال الجزائريين في جميع المفاوضات التي تمت منذ 1990 إلى 2001 سواء كان ذلك على مستوى المؤسسة أو الفرع أو قطاع النشاط أو على المستوى المركزي و تكللت بإبرام اتفاقيات و اتفاقات جماعية.

[344] - يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين الممثل الوحيد لمنظمات العمال باعتباره المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا في المجالس الإدارية للصناديق الوطنية لهيئات الضمان الاجتماعي، باستثناء الصندوق الوطني للتأمين للعمال غير الأجراء الذي تمثل فيه منظمات أرباب العمل.

[345] - نصت المادة 21 من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم على أن مجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة و ممثلي العمال. و هو جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل (المادة 22) داخل المؤسسات و الإدارات العمومية. و يستشار المجلس في إعداد النصوص التشريعية و التنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات و الإدارات العمومية و تكييفها.

[346] - راجع الباب الخامس من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم الذي عالج اختصاص و تكوين و قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم (من المادة 49 إلى 58).

مؤسسة عمومية أو خاصـة، و فـي أمـاكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.»

يستشف من نص المادة 40 من هذا القانون أن تمثيل العمال يتم من خلال:

- السماح للمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا[347] بأن تنشأ هيكلا نقابيا في أيـة مؤسـسة عموميـة أو خاصة، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.[348]

- تحديد حد أدنى من عدد العمال كشرط ضروري لتأسيس أي هيكل نقابي على مستوى مؤسسة عمومية أو خاصة أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.[349]

و حتى يضمن تمثيل للمجموعات العمالية التي لا يوجد على مستواها منظمة نقابية تمثيليـة[350]، سمح المشرع الجزائري بان ينتخب العمال الأجراء ممثلا عنهم لضرورة التفـاوض الجمـاعي والوقاية من النزاعات الجماعية.[351]

أما بالنسبة لتمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أجير، فقد أورد المشرع فقرة في المادة 42 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم قضت بما يلي:

" يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أجير ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها."[352]

يشترط المشرع من المندوب النقابي أو ممثل العمال أن يكون قد بلغ 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقاولـة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية.[353]

وفيما يتعلق بشروط تمثيل العمال، فقد ضبطت المادة 41 من القـانون رقـم 90-14 المعـدل والمتمم، ضوابط عدد المندوبين النقابيين الذين يمكن لهم أن يمثلوا الهيكل النقابي على مـستوى المؤسسة العمومية أو الخاصة، أو في أماكن العمل

المتميزة، إذا كانت لهم أماكن عمل، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية[354]

وذلك في الحدود والنسب التالية:

---

[347] - المادة 35 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[348] - المادة 40 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[349] - المادة 41 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[350] - المادة 42 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم.

[351] - يفهم من نص المادة 42 من هذا القانون أن المشرع أبقى المسألة اختيارية بالنسبة للعمال، و هو ما قد يشكل خطرا على تمثيل العمال في هذه المؤسسات.

[352] - يكمن الهدف من إشراك هذه الفئة العمالية القليلة العدد في التفاوض الجماعي، رغبة المشرع في توسيع حق المفاوضة حتى لا يصبح شرط الحوار معدوما.

[353] - لا تعد الشروط الواجب توافرها في المندوب النقابي أو ممثل العمال متناقضة مع بنود الاتفاقية الدولية رقم 135 لسنة 1971.

[354] - يستشف من نص المادة 41 من القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم أن المشرع لم يحجر التمثيل النقابي على مستوى قطاع الوظيفة العمومية.

- من20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد (1).
- من 51 إلى 150 عامل أجير: مندوبان (2).
- من 151 إلى 400 عامل أجير: (3) مندوبين.
- من 401 إلى 1000 عامل أجير: (5) مندوبين.
- من 1001 إلى 4000 عامل أجير: (7) مندوبين.
- من 4001 إلى 16000 عامل أجير: (9) مندوبين.
-أكثر من 16000 عامل أجير: (13) مندوب.

نستخلص من نص المادة (41) من هذا القانون أن المشرع الجزائري فضل عدم إثقـال كاهـل المؤسسة الصغيرة بلجان تمثيل لا تتماشى مع حجمها. وقد حدد المشرع صلاحيات ممثل العمال في التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

الجدير بالذكر أن حدود ونسب استخراج المندوبين النقابيين التي ضبطتها المادة 41 مـن هـذا القانون تسري على انتخاب ممثلي العمال في المؤسسات التي لا توجد فيهـا منظمـات نقابيـة تمثيلية.

بالرغم من النتائج الجد مشجعة التي حققتها المفاوضات على المـستويين المركـزي أو علـى مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي في الجزائر منذ الشروع في اللقاءات الثنائية والثلاثية أو على مستوى إبرام الاتفاقية الجماعية[355] التي شهدت توسعا لا بأس به ومشجعا منذ 1992 وإلى غاية 1997، إلاّ أن الأمر قد ضعف شيئا ما وهذا باعتراف المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي[356]، وذلك للعديد من الأسباب الموضوعية.

وقد تزايد الضغط على ممارسة الحق النقابي من خلال تعاظم دور القطاع الخـاص الطفيلـي- غير المنتج- على حساب القطاع الخاص المتتبع للثورة ومناصب الشغل[357].

فعلى مستوى القوانين وتشريعات العمل، نلاحظ أن منظومة القواعد المنـصوص عليهـا فـي الإصلاح التشريعي منذ سنة 1990، وإن كانت تندرج في إطار التطور المؤسساتي والقـانون الذي يستجيب لآليات اقتصاد السوق، فإن المفاوضات الجماعية التي تمخض عنها إبرام العديـد من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية قد مست القطاع العام الاقتصادي دون القطاع الخاص، وهذا في الوقت الذي يسجل –حسب الأرقام الرسمية- أن القطاع الخاص أصبح ينتج فائض قيمة أكبر

---

[355] - تعرف التوصية (رقم91) الخاصة بالمفاوضات الجماعية لعام 1951على النحو الآتي:«تعني عبارة "الاتفاقية الجماعية" جميع الاتفاقات المكتوبة المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام، التي تعقد بين صاحب أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر ممثلة للعمال، أو، في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات، مع ممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول، والمصرح لهم بذلك من قبل العمال وفقا للقوانين واللوائح الوطنية، من ناحية أخرى.- لا يتضمن هذا التعريف ما يمكن تفسيره بأنه يعني الاعتراف بأية منظمة للعمال ينشئها أو يسيطر عليها أو يمولها أصحاب العمل أو ممثلوهم.»

[356] - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي- الدورة العامة العاشرة- ص 35-36 و 37- مرجع سابق.

[357] - جاء في تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي – الدورة العاشرة- ص 42 ما يلي: أثار الممثلون النقابيون في العديد من المؤسسات الأجنبية انشغالهم حول مسألة مخافة تشريع العمل الجزائري.

من قطاع المؤسسات العمومية التي لم تـستفد بالقدر الكافي من تطبيق سياسـات التطهيـر المالي المعتمدة في إطار برامج التسوية الهيكلية.

يلاحظ، بعد التجربة الميدانية، أن هناك انعداما أو شبه غياب لثقافة الحوار الاجتماعي، ذلـك أن المؤسسات الاقتصادية التابعة للخواص[358]لم تستوعب بعد التحديات التي تواجههـا، مـن قبـل الرأسمال الخارجي، ولم تخرج بعد من الانطواء

على الذات والتركيز على العمل تحت الظل تهربا من الرقابة والـضرائب والتـسريح بالعـدد الحقيقي للعمالية.

لقد توصلت قواعد اقتصاد السوق إلى زعزعة الموقع الذي كان يحتله الحق النقابي، سيما بالنسبة لمنظمات العمال، لأن العمل النقابي فقد الكثير من جاذبيته وأصبحت نسبة كبيرة من العمـال أو الأجراء تتخلى عن حقها في تكوين منظمات نقابية أو الانتساب إليها خوفا من انتقـام أصـحاب العمل الذين يفضلون العامل الموجز الذي يقبل بظروف عمل هشة وأجر مقاص[359].

كما أن مناخ حرية السوق وترك العنان للمنافسة الشرسة بين المؤسـسة الخاصـة والـشركات التجارية الدولية، هو بدوره أصبح يحاصر الحق النقابي بحجة أنه يعرقل جلب رؤوس الأموال.

هناك أيضا الظاهرة المتمثلة في اللجوء المفرط إلى عقود العمل المبرمة لمدة معينة واللجوء إلى اليد العاملة بواسطة المناولة، وهو ما يحد من ممارسة العمال لحقهم النقابي المتمثل في الانتساب إلى منظمات نقابية.

وقد لا نبالغ إذا قلنا أن بروز مؤسسات المناولة في اليد العاملة يشكل فرقا فادحا لحق العامل في عمل قار يضمن له الكرامة والأجر المقابل لما ينجزه من جهد فكري أو عضلي.

---

[358] - يشير الدكتور يوسف إلياس إلى أن "هيمنة الشركات متعددة الجنسية أثرت بشكل سلبي وواضح على الأداء الفعال لنظم العلاقات الجماعية في تطور مستوى الحماية الاجتماعية."

[359] -« لا يخفى على الكثيرين، أن أصحاب العمل ومنظماتهم في الدول النامية، ومنها الدول العربية لا يقبلون في الغالب صيغ التفاوض والحوار، ويقفون موقفا سلبيا من العلاقات الجماعية كلها، ويفضلون عليها العلاقات الفردية..و لا يقبلون الدخول في الحوار والتفاوض إلاّ إذا ألزمهم القانون بذلك، أو وجدوا التفاوض وسيلة وحيدة للتعامل مع الموقف، فيقبلون به عن إكراه لا عن قناعة».

- د. يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية- ص 280- مرجع سابق.

الخاتمة

لقد أفضت العولمة التي تقوم على الفكر الاقتصادي الذي تروج له وتفرضه المؤسسات الدولية "صندوق النقد الدولي "، و"البنك العالمي"، و"منظمة التجارة العالمية" إلى محاولات إفراغ الحق النقابي من فحواه الحقيقي والمكرس في معايير العمل الدولية.
فمن الناحية الاقتصادية ، سيؤدي تحرير تبادل السلع وانتقال رؤوس الاموال بين الدول التي صادقت على معاهدة مراكش سنة 1994 الى ادماج تدريجي للاسواق المحلية ضمن سوق عالمية تخضع لنظم وقوانين تسهر على احترامها المنظمة العالمية للتجارة.
اما من الناحية القانونية فستؤدي الاتفاقيات التجارية الدولية الى ازالة الحاجز الطبيعي بين النظام القانوني المحلي والنظام القانوني الدولي فيما يرتبط مباشرة أو بصفة غير مباشرة بالقوانين الاجتماعية المحلية .

لقد أفرز الإصلاح القانوني الذي صدر في سنة 1990 نتائج فيها الإيجابي و فيها كذلك ما هو سلبي وهذا للعديد من الأسباب. وقد تم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية، بعد أن كان مقتصرا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره، بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم مع ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، بعد أن كان قبل سنة 1990 لا يعترف إلاّ بالمنظمات الجماهيرية كشريك دون غيرهما.

ومن باب الإنصاف، لا يسعنا سوى القول بأن منظومة تشريع العمل الجديدة التي أفرزها التعديل الدستوري في 23 فيفري 1989، قد واجهت تحديات اقتصادية قوية أهمها الدخول المباشر في مسار استقرار الاقتصاد الكلي والتعديل الهيكلي منذ 1993 وإلى غاية 1998 وهو المسار الذي كانت له نتائج وخيمة على صعيد فقدان مئات الآلاف من مناصب الشغل وغلق ما لا يقل عن ألفي مؤسسة إنتاجية وخدمية في ظرف قياسي.

إن تقييم الممارسة الديمقراطية والاجتماعية لمنظومة علاقة العمل في الجزائر يتطلب بدوره دراسة مستفيضة ومعقلنة حتى نقف على مواطن القوة والضعف، خاصة وأن الإطار المؤسساتي للحوار والتشاور بين المتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين، سواء كان ذلك فيما يخص اللقاءات الدورية للثلاثية أو في إطار اللقاءات الثنائية أو المتعددة الأطراف بين

منظمات العمال وأصحاب العمل و الحكومة، قد وصل إلى حدوده القصوى، وهذا باعتراف المتعاملين أنفسهم.

لذلك، فإن التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور وفرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي في ظل تزايد دور القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنا، أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الأفراد سواء كانوا عمالا أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن موطن لشغل.

و نرى ضرورة اقتراح مايلي :

- تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي و تحفيز فتح الفضاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين و الاجتماعيين أسوة بما يقوم به المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي الذي يخصص سنويا موضوعا يخص علاقات العمل و منظومة التشريع الاجتماعي، و يقترح العديد من المقترحات التي يرى المختصون ضرورة ادراجها في مشاريع القوانين الاجتماعية ،

- فتح السلطات العمومية لممارسة الحق في تأسيس منظمات نقابية و التخفيف من إعطاء الادارة الوصية في تقييم هذه النقابة أو ذاك ، لا سيما وأن العديد من الاضرابات التي قادتها منظمات عمالية في قطاعي التعليم و الصحة أثبتوا من خلال هذه الاضرابات تواجدا ينكنهم من العمل القانوني ،

- تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال و إشراكها في برامج مشتركة تخص منظومة العمل و الضمان الاجتماعي ،

- فصل العلاقة بين التمثيل النقابي و تسيير الخدمات الاجتماعية و جعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة و بمراقبة السلطات العمومية.

كما نرى ضرورة أن تشارك الجامعة في النقاش الدائر بشأن تعديل نظام التقاعد و إعادة النظر في القانون الناظم للممارسة الحق في الاضراب ، و أن من الضرورة بمكان أن تولي السلطات العمومية في اطار المسعى الخاص بالاصلاح القضائي أهمية خاصة بقضاء العمل في بلادنا و تثمين دوره وطنيا حتى يتوافق اجتهاده و التطورات الحاصلة في المجتمع.

أملنا كبير أن تستقطب مذكرتنا هذه الاهتمام من لدن المهتمين بتشريع العمل والحرية النقابية وكم هي أمنيتنا أن تساهم هذه الدراسة المتواضعة في تحفيز النقاش حول تشريع العمل الاجتماعي في بلادنا حتى يتعزز أكثر فأكثر في اتجاه المزيد من العدالة الاجتماعية واستقرار علاقة العمل وا ولي التوفيق.

مراجع ومصادر المذكرة

1- المؤ لفات:
أ- باللغة العربية:
- الأستاذ أحمية سليمان- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، وج 2، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر 1998.
- الدكتور جلال مصطفى القريشي- شرح قانون العمل الجزائري- ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر – 1984.
- الدكتور محمد الصغير بعلي- تشريع العمل في لجزائر- دار العلوم للنشر و التوزيع – الجزائر- 2000 .
-الدكتور محد سعيد بناني- تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية- مطبوعات منظمة العمل العربية- القاهرة- 1993.
- الدكتور يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مطابع جامعة الدول العربية- القاهرة، 1996.
ب- باللغة الفرنسية:

-Bernard Teyssie -Le Droit du Travail. Les librairies techniques -Paris 1980
-Boussoumah (M) -l'entreprise socialiste en Algerie.OPU -Alger -1982 -Charles Chaumont- presses universitaires de France- que sais je?- 11eme edition coai~ee -juin 1986.

-G.H Camerlynck et Guerard lyon Caen -droit du travail

Dalloz- 12eme editions- Parisl984.
-Ghozali (M) -la participation des travailleurs a **la G.S.E-OPU- Alger 1978 -Robert Goetz-le mouvement des greves en france (1919- 1962) -editiond Siray- France 1965**
-Mentri (M) -Essai d'analyse de la legislation et de la reg1ementations de travail en Algerie.
OPU .Alger -1986.
-Mahiou (A) – Cour d’instrititution administratives- 3ème – édition- OPU- Alger.

2- المقالات و البحوث و الدراسات:

أ- بااللغة العربية:

- الأستناذ أحمية سليمان- تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي- بحث مقارن في تشريعات العمل العربية – المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر- 1992.
- الدكتور أحمد عكاش- الإستقلالية و الديمقراطية- المجلة الجزائرية للعمل – عدد 20-1989.
- الدكتور أحمد عبيد- على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الغستقلال النقابي إبان الوجود الإستعماري- ندوة تاريخ الحركة النقابية في الجزائر- 19،18 و 20 فبراير 1986.
- أحمد لخضر عمراني- هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر- المجلة الجزائرية للعمل- العدد رقم 21 – الجزائر 1994.
- براهيمي جميلة أبركان- الإضراب- المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية- دورية المرشد – العدد 9- الجزائر- 1990.
- الدكتور حيدر رشيد- الحقوق والحريات النقابية في معايير العمل العربية و الدوزلية- مجلة العمل العربية- القاهرة، العدد 27 فبراير 1997.
- الدكتور جلال عبد العزيز القريشي- البعد الإجتماعي لقوانين لعمل و علاقة ذلك بتطور القدرة الإنتاجية للعمال- مجلة العمل و التنمية- المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر- العدد رقم 5- من ص 42 إلى 47- 1986.
- جمال عبد القادر- مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر- المجلة الجزائرية للعمل- رقم 21 – الجزائر – 1994.
- هانس بيتر و هارالد شومان- فخ العولمة: الإعتداء عل الديمقراطية و الرفاهيتز تلرجمة د عدنان عباسس علي- مراجعة و تقديم د رمزي زكي- عالم المعرفة- العدد 238- الكويت 1998.
- رجب معتوق- دور النقابات في متابعة تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل- مجلة العمال العرب- الغتحاد الدولي لنقابات العمل العرب- العدد 363- دمشق – ديسمبر 2001.
- الدكتور جواد العناني- سياسات التخاصية- ندوة النظام العربي... إلى اين؟ منتدى الفكر العربي – الجزائر 10 و 11 / 6 / 2000 .
- الدكتور فؤاد مرسي- الراسمالية تجدد نفسها- سلسلة عالم المعرفة- العدد رقم 147- الكويت- 1990.
- الدكتور محمد الصغير بعلي- المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري- لمعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية- الجزائر – 1988.
- الدكتور عدنان العابد- عقد العمل الجماعي ودوره في توطيد السلم المهني-دراسة في قانون العمل المقارن- مجلة العمل العربية- مكتب العمل العربي- العدد رقم 27- القاهرة- فبراير 1997.
- الدكتور عبد الحميد ملكاني، المفاوضات الجماعية، الندوة العربية حول دور النقابات في الدفاع عن الحقوق و الحريات النقابية، نوفمبر 2001 دمشق سورية.

- الدكتور ماهر أحمد زكي- المفاوضات الجماعية رحق الإضراب- مجلة العمل و التنمية – العدد قم 5، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر- دون ذكر سنة الإصدار.

- الــدكتور محمــد لخــضر بــن حــسين- الأزمات الإقتصادية فعلها ووظائفها في البلدان الرأسمالية و النامية- المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر- 1995.
- منجي طرشونة، العلاقات الشغيلة و آفاق التشغيل في ظل اتفق الشراكة، مطبوعات المركز النقابي للتكوين، ديسمبر 1998 تونس.
- محمد محفوظ، اشكالية الحق النقابي و تحديات العولمة، جريدة الشعب اللسن المركزي للإتحاد العام التونسي للشغل، صفحة 13 ، العدد رقم 575، أكتوبر 2000.
- محمد مفلاح، الإتفاقيات الجماعية، مجلة المرشد، العدد رقم 13، سنة 1991.
- الدكتور نبيل مرزوق – آثار المتغيرات الدولية على الحقوق و الحريات القابية- الندوة النقابية العربية حول دور النقابات في الدفاع عن الحقوق و الحريات النقابية وأهمية صيانتها و تعزيزها في ظلّ المتغيرات الجولية- 17 إلى 31 نوفمبر – دمشق 2001.
- الكتور نزار عبد الكاظم، مفتشية العمل،مجلة العمال العرب، العدد 252، سنة 1985، دمشق سوريا.
- عزت سامي، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، جريدة العمال المصرية الصفحة 2، العدد رقم 1761، ديسمبر 2001.
- عمارة نعرورة، علاقات العمل الفردية و تسوية النزعات الناتجة عنها، محاضرة ألقيت أثناء الندوة الوطنية للقضاء الإجتماعي، زرالدة، 28 و 29 أفريل 1993.
- الدكتر غانم، قضية التكافؤ بين الرجل و المرأة في بعديهما الدولي و العربي/ مجلة العمل و التنمية، المعهد العربي بالجزائر العدد رقم 12 سنة 1991.
- الدكتور سعد الدين محمود محيي الدين، العمل و الثقافة، مطابع الجامعة العمالية المصرية، القاهرة 2000.
- الدكتور يوسف إلياس- موقف الول العربية من التصديق عل اتفاقيات العمل الدولية- مجلة العمل العربية- منظمة العمل العربية- العدد رقم 65- القاهرة- مارس 1996.

ب- باللغة الفرنسية.

Ahmed Lakhdar Amrani -Guide pratique de legislation et le reglement du travail- collection neuf livres -1993.

-Amrane Ahadjoudj- Algerie;Etat, Pouvoir et Sociète -(1962-1965)- editions Epigraphe. 1992.

-Boualem Bourouiba -les syndicalistes Algeriens -leur combat de lleveil a la liberation- 1936- 1962. Co- edition Dahlab- EMAG-2000.

-Djilali liabes- du statut au contrat:vers de nouveaux rapport sociaux -Revue Algerienne du travail -N-21. Alger- Janvier 1994.

-Ghozali (M) -Le droit degrevedans le secteurpublic. Revue algerienne du travail -N-20- Septembre .1989.

-G. Lyon -Caen, II les societes de travail temporaires en france et dans la CEE") D 1971, CH 95; N. Valticos "les entreprises de travail temporaire et les normes internationales du travail, Rev int. trav. 1973, page 47; A. Arsegueb "Le Travail temporaire, evolution du statut et problematique", petite affiche 1987 n° 61 page 21.

-Koriche M.N- les relations de travail dans le secteur public; changement de problematique et ruptures normatives -institut national du travail -Alger- 2000.

Conventionnel et les negociations -P .Rennes et B. Gilerard -le droit - collectives-
En france: Histoire, etat actuel et bilan en periode de crise -Revue Algerienne du travail -N-21 -Alger 1994.

-Michel Dreyfus: Liberte -Egalite; mutualite- Mutualisme et syndicalisme - editions de l'action- Paris -2000.

-Steve Early et larry cohen, emplois et justice :l'experience de l'associatjon aux etats-unis- Syndicalisme et societe: Revue syndicale de recherche; N-l - France -janvier 1998.

-Interventio du Ministère et de la S2curité Siciale, forum d'EL Moujahid, 24/10/2002.

- Intérimaires et et permanats des entreprises du travail, guide juridique de la Confédération Générale du travail. Paris France. Hébdo force ouvrière organe officielle de la C.G.T – F.O n° 2591, 28/12/2002 Paris France.

3- الدساتير و المواثيق الوطنية.

أ- الدساتير:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصادق عليه في 23 فيفري 1989.

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصادق عليه في 1976.

ب- المواثيق:

- ميثاق الجزائر لسنة 1964.

4- القوانين

- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات.

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان 1398 الموافق 05 أوت 1978 لمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادي الاولى 1498 الموافق 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمودية الإقتصادية .

- القانون رقم -88- 28 المؤرخ في 05 ذي لحجة 1408 الموافق 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أفريل 1990 المعدل و المتمم المتعلق بعلاقات العمل.

- القانون رقم 90-02 المؤرخ ي 06 فبراير 1990، معدل و متمم بالقانون رقم 91- 27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

- القانون رقم 90-03 المؤرخ ي 06 جوان 1990 المعدل، المتمم بالأمر رقم 96- 11 المؤرخ في 10 جوان 1996.

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996.

5- الإتفاقيات الدولية الخاصة بالحق النقابي و المفاوضة الجماعية

- دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919 مع التعديلات التي حصلت إلى غاية 1999.
- إعلان فيلادلفيا المعتمد في الدورة 16 المنعقدة بتاريخ 1944/05/10.
- الإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي (حق التنظيم) 1948.
- الإتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية، 1949.
- الإتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات 1971.
- الإتفاقيات العربية المتعلقة بالحقوق و الحريات النقابية.

6- الوثائق و لتقارير و الدوريات الخاصة:

أ- باللغة العربية :

- عبد الرحمن يحياوي، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل، مراجعة وفق التعديلات المدخلة إل غاية 1998 مع ترتيب النصوص و إدراج الأحكام المراجعة، دار الكتاب، الجزائر 1998.

- القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، معايير و إجراءات، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة رقم 01 لعام 1998.

- المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة الثامنة عشرة، أفريل 1998.

- المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي تقرير حول الظرف الإقتصادي و الإجتماعي للسداسي الثاني من سنة 1999، الدورة الخامسة عشرة، ماي 2000،

- المجلس الوطني الإقتصدي و الإجتماعي ، تقرير حول المديونية الخارجية لبلدان جنوب البحر الأبيض المتوسسط، الدورة الخامسة عشرة، ماي 2000، الجزائر.

- مذكر الأمانة العامة للإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، مجلة " العمال العرب" لعدد رقم 361، مارس 2001.

- توصيات الندوة الإقليمية لمنظمة العمل الدولية حول " التشاور الثلاثي و تطوير الحوار الإجتماعي في الدول العربية، أكتوبر 2000، لبنان.

اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها الدولة الجزائرية

الاتفاقيـ ـ ـ ـ ـ ـ ـة	تاريخ التصديق
1)- الاتفاقية رقم (003) الخاصة بحماية الأمومة لعام 1919.	- 1962/10/19
2)- الاتفاقية رقم (006) الخاصة بالعمل الليلي للأطفال (القطاع الصناعي) لعام 1919.	- 1962/10/19
3)- الاتفاقية رقم (010) الخاصة بالسن الأدنى (القطاع الزراعي) لعام 1921.	- 1962/10/19
4)- الاتفاقية رقم (011) الخاصة بالحق في الجمعية (القطاع الصناعي) لعام 1921.	- 1962/10/19
5)- الاتفاقية رقم (013) الخاصة بمرض (La céruse) المتولد من الصباغة، لعام 1921.	- 1962/10/19
6)- الاتفاقية رقم (014) الخاصة بالعطلة الأسبوعية (في الصناعة)، لعام 1921.	- 1962/10/19
7)- الاتفاقية رقم (017) الخاصة بتعويض حوادث العمل، لعام 1925.	- 1962/10/19
8)- الاتفاقية رقم (018) الخاصة بالأمراض المهنية، لعام 1925.	- 1962/10/19
9)- الاتفاقية رقم (019) الخاصة بالمساواة في الأجور (حوادث العمل)، لعام 1925.	- 1962/10/19
10)- الاتفاقية رقم (024) الخاصة بالتأمين على المرض (في الصناعة)، لعام 1927.	- 1962/10/19
11)- الاتفاقية رقم (029) الخاصة بالعمل المسخر، لعام 1930.	- 1962/10/19
12)- الاتفاقية رقم (032) الخاصة بحماية عمال الموانىء ضد حوادث العمل (مراجعة)، لعام 1932.	-1962/10/19
13)- الاتفاقية رقم (042) الخاصة بالأمراض المهنية، لعام 1934 (مراجعة).	- 1962/10/19
14)- الاتفاقية رقم (044) الخاصة بالبطالة، لعام 1934.	- 1962/10/19
15)- الاتفاقية رقم (056) الخاصة بالتأمين ضد المرض (عمال البحر) ، لعام 1936.	-1962/10/19
16)- الاتفاقية رقم (058) الخاصة بالسن الأدنى (المراجعة) –العمل البحري- لعام 1936.	- 1962/10/19
17)- الاتفاقية رقم (062) الخاصة بالتقادم في مجال الأمن –البناء- لعام 1937.	- 1962/10/19
18)- الاتفاقية رقم (063) الخاصة بإحصاء الأجر و ساعات العمل، لعام 1938.	- 1962/10/19

19)- الاتفاقية رقم (068) الخاصة بالتغذية (طواقم البواخر)، لعام 1946.	- 1962/10/19
20)- الاتفاقية رقم (069) الخاصة بشهادات التأهيل لطباخي البواخر، لعام 1946.	- 1962/10/19
21)- الاتفاقية رقم (070) الخاصة بالتأمين الاجتماعي لعمال البحر، لعام 1946.	- 1962/10/19
22)- الاتفاقية رقم (071) الخاصة بمنح عمال البحر، لعام 1946	- 1962/10/19
23)- الاتفاقية رقم (072) الخاصة بالعطل المدفوعة الأجر، لعام 1946.	- 1962/10/19
24)- الاتفاقية رقم (073) الخاصة بالفحص الطبي لعمال البحر، لعام 1946.	- 1962/10/19
25)- الاتفاقية رقم (074) الخاصة بشهادات المقدرة لعمال البحر المؤهلين، لعام 1946.	- 1962/10/19
26)- الاتفاقية رقم (077) بالفحص الطبي للكبار (الصناعة)، لعام 1946.	- 1962/10/19
27)- الاتفاقية رقم (078) الخاصة بالفحص الطبي للكبار (الأشغال غير الصناعية)، لعام 1946.	- 1962/10/19
28)- الاتفاقية رقم (080) الخاصة بمراجعة المواد الختامية، لعام 1946.	- 1962/10/19
29)- الاتفاقية رقم (081) الخاصة بتفتيش العمل، لعام 1947.	- 1962/10/19
30)- الاتفاقية رقم (087) الخاصة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، لعام 1948.	- 1962/10/19
31)- الاتفاقية رقم (088) الخاصة بمصلحة التشغيل، لعام 1948.	- 1962/10/19
32)- الاتفاقية رقم (089) الخاصة بالعمل الليلي (النساء) –مراجعة- لعام 1948 و (البروتوكول الصادر في 1990).	- 1962/10/19
33)- الاتفاقية رقم (091) الخاصة بالعطل المدفوعة الأجر لرجال البحر (مراجعة)، لعام 1949.	- 1962/10/19
34)- الاتفاقية رقم (092) الخاصة بشهادات طواقم البواخر، لعام 1949.	- 1962/10/19
35)- الاتفاقية رقم (094) الخاصة ببنود العمل (العقود العمومية)، لعام 1949.	- 1962/10/19
36)- الاتفاقية رقم (095) الخاصة بحماية الأجراء، لعام 1949.	- 1962/10/19
37)- الاتفاقية رقم (096) الخاصة بمكاتب الدفع (مراجعة)، لعام 1949.	- 1962/10/19
38)- الاتفاقية رقم (097) الخاصة بالعمال المهاجرين (المراجعة)، لعام 1949.	- 1962/10/19
39)- الاتفاقية رقم (098) الخاصة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية، لعام 1949.	- 1962/10/19
40)- الاتفاقية رقم (099) الخاصة بالمساواة في المرتب الأدنى (الفلاحة)، لعام 1951.	- 1962/10/19

الاتفاقية	التاريخ
41)- الاتفاقية رقم (100) الخاصة بالمساواة في الأجور، لعام 1951.	- 1962/10/19
42)- الاتفاقية رقم (101) الخاصة بالعطل المدفوعة الأجر، (القطاع الفلاحي)، لعام 1952.	- 1962/10/19
43)- الاتفاقية رقم (105) الخاصة بإلغاء العمل المسخر لعام 1957.	- 1969/06/12
44)- الاتفاقية رقم (108) الخاصة بوثائق التعريف لعمال البحر، لعام 1958.	- 1991/08/13
45)- الاتفاقية رقم (111) الخاصة بالتمييز في الشغل و المهنة، لعام 1958.	- 1969/06/12
46)- الاتفاقية رقم (119) الخاصة بحماية الماكنات، لعام 1963.	- 1969/06/12
47)- الاتفاقية رقم (120) الخاصة بالنظافة (التجارة و المكاتب)، لعام 1964.	
48)- الاتفاقية رقم (122) الخاصة بسياسة التشغيل، لعام 1964.	
49)- الاتفاقية رقم (127) الخاصة بالسن الأقصى ، لعام 1967.	
50)- الاتفاقية رقم (138) الخاصة بالحد الأدنى للسن، لعام 1973.	
- توضيح : السن الأدنى المحدد هو 16 سنة.	
51)- الاتفاقية رقم (142) الخاصة بإعادة تثمين الموارد البشرية، لعام 1975.	
52)- الاتفاقية رقم (144) الخاصة بالمشاورات الثلاثية المتعلقة بمعايير العمل الدولية، لعام 1976.	
53)- الاتفاقية رقم (150) الخاصة بإدارة العمل، لعام 1978.	

المصدر:

- Droit du travail : Recueil de textes législatifs et réglementaires – 2ème édition complétée et mise à jour Institut National du Travail.
- Ratifications des conventions par pays – au 31/12/2000 - BIT – 89ème session – 2001.

تطور الاتفاقيات الجماعية (1997/1992)

إلى 92/12/31		1993		1994		1995		1996		1997		إلى 97/12/31	
عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال
340	405703	241	158229	220	197702	281	179896	155	182191	152	87969	1389	1211690

الاتفاقيات الجماعية حسب القطاع القانوني و فرع النشاط 1997

فرع النشاط	الفلاحة		الصناعة		البناء و الأشغال العمومية و الري		الخدمات		المجموع	
القطاع القانوني	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال
مؤسسة عمومية اقتصادية	12	10019	25	20485	20	7721	43	38656	100	76882
مؤسسة عمومية محلية	4	3011	5	666	13	2859	27	4221	49	10757
قطـاع خاص	2	140	1	190	-	-	-	-	3	330
المجموع	18	13170	31	21341	33	10581	70	42877	152	87969

(المصدر وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية)

تطور عدد الاتفاقيات الجماعية (1997/1994)

مدفق في 94/12/31		1995		1996		1997	
عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال
2851	-	1168	340129	993	380158	1153	498539

الاتفاقات الجماعية حسب القطاع القانوني و فرع النشاط 1997

فرع النشاط	الفلاحة		الصناعة		البناء و الأشغال العمومية و الري		الخدمات		المجموع	
القطاع القانوني	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال	عدد الاتفاقيات	عدد العمال
مؤسسة عمومية اقتصادية	28	4717	25	278121	243	53235	100	98343	695	434416
مؤسسة عمومية محلية	7	2011	5	12761	117	30391	173	14159	276	59322
قطاع خاص	12	921	1	2199	8	270	19	1411	82	4801
المجموع	47	7649	446	293081	368	83896	292	113913	1153	498539

تطور لجان المشاركة (1997/1993)

إلى 93/12/31		1994		1995		1996		1997		إلى 97/12/31	
عدد اللجان	عدد العمال	عدد اللجان	عدد العمال	عدد اللجان	عدد العمال	عدد اللجان	عدد العمال	عدد اللجان	عدد العمال	عدد اللجان	عدد العمال
592	501199	109	44718	129	78792	63	20154	54	20194	947	665057

المصدر : المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لجنة علاقات العمل: تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي.

الدورة العامة العاشرة – أفريل 1988.

الفهرس

الفصل الثاني

المبحث الأول

المبحث الثاني

المراجع والمصادر